

Uzasadnienie

wyroku z dnia 14 czerwca 2016 r.

Pozwem z dnia 19 września 2014 r. powód M. D. wniósł o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zaś w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną jego zwolnienia nie było niezrealizowanie planów operacyjnych, ale powrót do pracy po długotrwałym zwolnieniu innego pracownika (pozew - k. 24-27).

Pozwany (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są prawdziwe, a powód nie wykonał planów operacyjnych. Ponadto, zdaniem pozwanego inni pracownicy mieli lepsze wyniki niż powód (odpowiedź na pozew – k. 133-138).

Na rozprawie w dniu 31 maja 2016 r. pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 12.582 zł (protokół - k. 333).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. D. zatrudniony był w (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. (poprzednio (...) S.A. Spółka Akcyjna z (...) w W.) od dnia 02 sierpnia 2010 r. Następnie zawarta została umowa o pracę na czas określony od dnia 01 listopada 2011 r. do dnia 31 października 2013 r., która została zmieniona aneksem z dnia 15 lutego 2013 r. w ten sposób, że umowa zawarta została od dnia 1 lutego 2013 r. na czas nieobecności K. K.. Następnie od dnia 1 sierpnia 2013 r. M. D. był zatrudniony na czas nieokreślony. Z dniem 01 kwietnia 2014 r. w drodze porozumienia stron, M. D. powierzono zostało stanowisko Starszego Doradcy Klienta w (...) Regionie Bankowości Detalicznej.

/akta osobowe M. D.: umowy o pracę wraz z aneksami - k. B1/

Przeniesienie M. D. z oddziału w T. do oddziału w B. związane było z przeprowadzaną restrukturyzacją po połączeniu banków.

/zeznania świadka A. W. – k. 285/

K. K. od stycznia 2013 r. do sierpnia 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim.

/zeznania świadka K. K. – k. 317/

M. D. otrzymywał „Listy Bonusowe”, w których określone były cele do osiągnięcia w zakresie sprzedaży produktów Banku. M. D. w 2013 r. nie zrealizował w żadnym z miesięcy założonych celów. Od stycznia do grudnia 2013 r. osiągał wyniki odpowiednio: 18%, 51%, 46%, 78%, 94%, 36%, 48%, 85%, 94%, 62%, 71%. Pracodawca ocenił pracę M. D. w zakresie realizacji celów (74%) na poziomie „D”, tj. najniższego stopnia, zaś w zakresie kompetencji na poziomie „B”. Pozostali pracownicy otrzymali lepsze oceny – A. G. ocenę „D” w zakresie realizacji celów oraz ocenę „A” w zakresie kompetencji, natomiast K. B. ocenę „C” w zakresie realizacji celów oraz ocenę „B” w zakresie kompetencji. Z M. D. przeprowadzane były rozmowy, mające na celu poprawę jego aktywności oraz osiąganych wyników realizacji planów. Następnie w okresie luty-kwiecień 2014 r. M. D. ponownie nie wykonał planu operacyjnego (odpowiednio: 50%, 65%, 55%). W związku z tym, został zastosowany wobec niego plan aktywacyjny, w którym określono, jakie cele ma osiągnąć M. D.. W maju 2014 r. M. D. osiągnął poziom powyżej 100%, z uwagi na realizację jednego kredytu, którego obsługę rozpoczął w marcu tego roku. M. D. miał najłabsze wyniki spośród pracowników Oddziału w B., a poziom jego aktywności (wykonywanie telefonów, ilość odbytych spotkań, ilość otwartych relacji z klientami) nie zadowalała przełożonych. A. G. również miała niskie wyniki, ale w tym czasie okresowo zastępowała innego pracownika

na stanowisku kasjera. M. D., w związku z likwidacją dotychczasowego stanowiska, do czasu podpisania aneksu do umowy, nie miał w systemie nadanych planów operacyjnych, jednakże został przez przełożonego zobowiązany do ich wykonywania. M. D. wykonywał również inne czynności, które nie były objęte planami operacyjnymi.

/wydruki z bazy danych Banku – k. 151-156; ocena powoda – k. 157-158; zeznania świadków: S. K. – k. 177-180, W. K. – k. 200-203, K. B. – k. 205-209, A. G. – k. 285, A. W. – k. 285; oceny pracowników – k. 195, 196/

O zamiarze wypowiedzenia M. D. umowy o pracę, (...) Bank (...) S.A. zawiadomił organizację związkową, której członkiem był M. D.. Bank poinformował organizację związkową, że M. D. w okresie maj-czerwiec 2014 r. miał przygotowany dwumiesięczny plan naprawczy, który nie został przez niego zrealizowany zgodnie z założeniami. Ponadto, Bank wskazywał, że podjęte działania mające na celu zwiększenie aktywności sprzedażowej nie przyniosły poprawy wyników, w związku z czym, dalsza współpraca nie rokuje poprawy osiąganych wyników. Komisja Zakładowa (...) w (...) Bank (...) S.A. poinformowała, że nie będzie wnosić sprzeciwu.

/akta osobowe M. D.: korespondencja z organizacją związkową - k. C1/

(...) Bank (...) S.A. w dniu 15 września 2014 r. złożył M. D. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano niewykonanie w roku 2013 oraz w okresie styczeń-czerwiec 2014 r. celów operacyjnych wskazanych w Liście Bonusowym.

/akta osobowe M. D.: wypowiedzenie - k. C1/

Wynagrodzenie M. D. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.194,00 zł.

/akta osobowe M. D.: zaświadczenie – k. 1/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów i kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków S. K. (k. 177-180), W. K. (k. 200-203), A. G. (k. 285), A. W. (k. 285), a także częściowo K. B. (k. 205-209) i K. K. (k. 317), oraz przesłuchanego w charakterze strony w trybie art. 299 k.p.c. powoda M. D. (k. 333).

Zeznania świadków S. K. (k. 177-180), W. K. (k. 200-203), A. G. (k. 285) i A. W. (k. 285) były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Ponadto, istotne okoliczności wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Z kolei w zakresie zeznań świadka K. B. stwierdzić należy, że część przedstawionych przez nią okoliczności istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy, świadek zna jedynie z relacji powoda. Dotyczy to przede wszystkim braku planów operacyjnych w okresie od stycznia do kwietnia 2014 r., a także wykonywania przez powoda planów operacyjnych. Natomiast świadek K. K., w większości nie знаła okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy. Biorąc pod uwagę powyższe, zeznania te nie mogły stać się podstawą dokonywanych ustaleń faktycznych w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powód, po ostatecznym sprecyzowaniu dochodził odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, w związku z żądaniem uznania wypowiedzenia za złożone z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów. Powód twierdził, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie były prawdziwe, zaś rzeczywistą przyczyną był powrót z długotrwałej nieobecności innego pracownika – K. K..

Zgodnie z przepisem zawartym w art. 32 § 1 pkt 3 k.p. w brzmieniu obowiązującym w chwili składania powodowi wypowiedzenia (t.j. - Dz.U. z 2014 r. poz. 1502), każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Ponadto, 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 (art. 30 § 4 k.p.).

W doktrynie i orzecznictwie sądowym wskazuje się, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97).

W niniejszej sprawie stwierdzić należy, że wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy były konkretne i dostatecznie precyzyjnie określone. Pozwany powoływał się na niewykonanie przez powoda w roku 2013 oraz w okresie styczeń-czerwiec 2014 r. celów operacyjnych wskazanych w jego Liście Bonusowym. Natomiast powód twierdził, że rzeczywistą przyczyną złożonego wypowiedzenia był powrót do pracy po długotrwałej nieobecności innego pracownika – K. K., zaś powód nie był gorszym pracownikiem od innych zatrudnionych w Oddziale w B., ponadto na początku 2014 r. nie miał planów operacyjnych.

Wyniki postępowania dowodowego wskazują jednakże, że przyczyny wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu są prawdziwe. Bezspornym był fakt, że powód w zakresie realizacji celów operacyjnych w roku 2013 otrzymał od pracodawcy ocenę „D”, tj. najniższą w zastosowanej skali ocen, zaś powód oceny tej nie zakwestionował. Natomiast w zakresie twierdzeń powoda, iż inni pracownicy również otrzymali ocenę „D”, stwierdzić należy, iż wprawdzie A. G. również otrzymała ocenę „D” w zakresie realizacji celów, jednakże jej kompetencje zostały ocenione na poziomie „A”, podczas gdy powód został oceniony w tym zakresie na poziomie „B”. Z kolei K. B. otrzymała ocenę „C” w zakresie realizacji celów oraz ocenę „B” w zakresie kompetencji. Natomiast A. W. w okresie tym była przełożoną powoda, a więc zajmowała wyższe stanowisko, niepodlegające ocenie na podstawie kryteriów stosowanych do doradców. Z powyższego wynika zatem, że pozostali pracownicy otrzymali ogólnie lepsze oceny niż powód w roku 2013. Natomiast przechodząc do realizacji celów operacyjnych w roku 2014, Sąd uznał, że nieprawdopodobne były twierdzenia powoda, iż nie był zobowiązany do ich realizowania, z zeznań świadków wynika bowiem, że każdy doradca miał plany sprzedażowe. Powyższego nie zmienia fakt, że dotychczas zajmowane przez powoda stanowisko nie miało w wewnętrznym systemie przypisanych celów, bowiem stanowisko to zostało zlikwidowane. Powód został natomiast zobowiązany przez przełożonego do wykonywania celów określonych dla nowego stanowiska. Niewiarygodne wydaje się, aby powód jako jedyny pracownik przez kilka miesięcy nie miał określonych takich celów, nawet jeśli w systemie jego dotychczasowe stanowisko nie było uwzględnione. Ponadto, niewiarygodne wydaje się, aby na powoda bez żadnego uzasadnienia został nałożony plan aktywacyjny, podczas gdy powód w tamtym okresie nie kwestionował tego faktu. Skoro zatem na powoda nałożony został plan aktywacyjny, to potwierdza to okoliczność niewykonywania przez powoda celów operacyjnych. Powód zobowiązany był bowiem wykonywać polecenia pracodawcy, który polecił mu realizację celów określonych dla nowego stanowiska. Natomiast brak określenia tych celów w wewnętrznym systemie nie sprawia, że powód zwolniony był z ich realizacji.

W związku z powyższym, stwierdzić należy, że okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia w piśmie z dnia 01 września 2014 r. zostały potwierdzone przez wyniki postępowania dowodowego w niniejszej sprawie, w szczególności okoliczności istotne wynikały z dokumentów przedłożonych do akt niniejszej sprawy, jak też zostały potwierdzone przez zeznania świadków.

Sąd nie kwestionuje okoliczności, że powód wykonywał także inne obowiązki, które nie były objęte celami operacyjnymi. Jednakże pozwany jako pracodawca uprawniony jest do określania wymagań stawianych pracownikom, a tym samym rozliczania pracowników z realizacji zleconych zadań. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2015 r., stwierdził, że wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów (kontraktów) starannego działania, ale nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa lub odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, pracodawca nie ma obowiązku

zatrudniania niewydajnego pracownika, który uzyskuje najniższe wyniki w pracy przedstawiciela medycznego w porównaniu do innych zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, choćby nie było w tym jego zawinięcia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt II PK 87/14). W powyższym orzeczeniu, stan faktyczny dotyczył pracownika zatrudnionego w charakterze przedstawiciela medycznego, jednakże uznać należy, że zachodzi tu zbieżność w zakresie obowiązków polegających na sprzedaży oferowanych przez pracodawcę produktów. Podzielając powyższy pogląd, stwierdzić należy, że pozwany jako pracodawca, mógł dokonać oceny powoda pod kątem realizacji zleconych mu planów operacyjnych (jako spełniania obowiązków pracowniczych), a w efekcie tej oceny dojść do wniosku, że powód nie spełniał tych wymagań, nawet jeśli powód podejmował czynności z zachowaniem staranności. Ponadto, należy mieć na uwadze, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 271/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 r., sygn. akt II PK 116/13).

Odnosząc się natomiast do argumentu powoda, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda był powrót do pracy K. K., stwierdzić należy, że powód nie udowodnił swoich twierdzeń. Powód został przeniesiony do Oddziału w B. z uwagi na restrukturyzację związaną z połączeniem banków, co nastąpiło jeszcze przed długotrwałą nieobecnością powoda. Ponadto, powód był zatrudniony na czas zastępstwa K. K., ale jeszcze na rok przed jej powrotem do pracy, powód został zatrudniony na czas nieokreślony, co potwierdza, że pozwany planował zatrudnić powoda niezależnie od ewentualnego powrotu K. K. do pracy. Natomiast zwolnienie powoda nastąpiło wprawdzie w niedługim okresie po powrocie K. K. do pracy, jednakże zauważyć należy, że przyczyny wypowiedzenia miały swoje podłoże w okresie wcześniejszym, zaś pozwany już w maju 2014 r. nałożył na powoda plan aktywacyjny, który nie został zrealizowany. Natomiast dopiero po niezrealizowaniu tego planu pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

W związku z powyższym stwierdzić należy, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były konkretne i rzeczywiste. Biorąc pod uwagę powyższe uznać należało, że złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było zgodne z prawem, a tym samym roszczenie powoda o odszkodowanie uznać należało za bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe, powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodne z prawem rozwiązania stosunku pracy, podlegało oddaleniu w całości jako bezzasadne, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania powoda przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 60 zł, ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. - Dz.U. z 2013 r. poz. 461).

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt II sentencji orzeczenia.

ZARZĄDZENIE

(...).