

**Sygn. akt VI Pa 6/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Marek Zwiernik

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2017 roku w Gorzowie Wielkopolskim na posiedzeniu niejawnym w postępowaniu uproszczonym

**sprawy z powództwa J. P. (1)**

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) Banku (...) S.A. w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim

z dnia 28 listopada 2016 roku, sygn. akt IV P 56/16

**oddala apelację.**

SSO Marek Zwiernik

**Sygn. akt VI Pa 6/17**

## UZASADNIENIE

**Powódka J. P. (1)** wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę z pozwaną (...) Bank (...) S.A. w W., za niezasadne i zasądzenie kwoty 7 770,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Podała, że wskazane w uzasadnieniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe i pozorne. Wskazała, że pozwana w sposób wybiórczy dokonała analizy planu sprzedaży za 2015 roku i nie uwzględniła przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim.

**Pozwana (...) Bank (...) S.A. w W.** wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej (tj. 2 160,00 zł). Pozwana podała, że wyniki sprzedaży powódki były najniższe wśród pracowników zatrudnionych jako doradca – kasjer w 6 Oddziale Banku (...) w G. Ocena kompetencji dokonywana przez pracodawcę wskazywała na znaczne luki kompetencyjne, nieprzestrzeganie 30 dniowego terminu archiwizacji dokumentów. Powódka nie złożyła podpisu na 17 umowach kredytowych.

**W dniu 8.06.2016 roku** powódka rozszerzyła powództwo do kwoty 9 256,53 zł.

**Wyrokiem z dnia 28 listopada 2016 roku** Sąd Rejonowy w Gorzowie Wlkp. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; w punkcie I: zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 9 256,50 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku; w punkcie II: nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz

Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. kwotę 463,00 zł tytułem opłaty od uiszczenia której powódka była zwolniona; w punkcie III: wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zatrudniona była w pozwanej spółce od dnia 9.09.1982 roku, w tym od 1.07.2012 roku na umowę na czas nieokreślony. Jej średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 3 430,00 zł. Pismem z dnia 25.01.2016 roku pozwana zwróciła się do Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. oraz (...) S.A. z zapytaniem czy powódka korzysta z ochrony tych związków. W odpowiedzi pozwana została poinformowana, że powódka nie jest członkiem Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. (...) nie udzieliło odpowiedzi. W dniu 3.02.2016 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Termin upłynął z dniem 31.05.2016 roku. Jako przyczynę wskazano: osiąganie wyników sprzedaży poniżej oczekiwań pracodawcy, nieprawidłowości przy wykonywaniu obowiązków służbowych tj. nieterminowa archiwizacja dokumentów, naganna postawa w trakcie wykonywania obowiązków służbowych w obecności klientów, niespełnienie oczekiwań pracodawcy w zakresie kompetencji na zajmowanym stanowisku. Powódka posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W połowie 2015 roku powódka doznała pogorszenia stanu zdrowia. Korzystała ze zwolnień chorobowych celem poprawy stanu zdrowia. Powódka była nieobecna w pracy: w II kwartale 2015 roku – przez 22 dni; w III kwartale 2015 roku – 12 dni; w IV kwartale 2015 roku – przez 36 dni. Powódka będąc w pełni dyspozycyjna osiągała bardzo wysokie wyniki sprzedażowe, była laureatką konkursu Liga (...) w 2013 roku. Powódka z wyjątkiem dwóch sytuacji była chwalona za prawidłowe i terminowe archiwizowanie umów. W dniu 20.07.2015 roku powódka poczuła się źle w pracy. O godz. 13:00 wykonała telefon do przełożonej, która poleciła jej udanie się do dyrektora. Wówczas opuściła stanowisko pracy a pomiędzy nią a jej przełożoną wywiązała się dyskusja przy klientach banku. Następnie złożyła u pracodawcy zwolnienie lekarskie od 20.07.2015 roku do 31.07.2015 roku. Powódka nie złożyła podpisów na 17 umowach dotyczących kredytów odnawialnych.

Sąd rejonowy wskazał, że powództwo było zasadne. Zgodnie z treścią art. 30 § 4 K.p. wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista. W orzecznictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 K.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 K.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 K.p., choć może naruszać art. 45 § 1 K.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 K.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiadaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiadanie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały złożenie mu wypowiedzenia umowy o pracę, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości. Dla określenia warunków formalnych wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy stosować przepis art. 30 § 3, 4 i 5 K.p. Powinno ono zatem: 1. mieć formę pisemną, 2. wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą. W ocenie Sądu pierwszej instancji przesłanki formalne wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódce zostały spełnione. Pozwany pracodawca zachował formę pisemną, a nadto pouczył powódkę o prawie wniesienia odwołania do sądu

pracy i uzasadnienie. Przesłankami wypowiedzenia powódce umowy o pracę była negatywna ocena pracy powódki związana z niesatysfakcjonującą jakością wykonywania obowiązków pracowniczych i powierzonych powódce zadań na zajmowanym stanowisku. Jednocześnie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy wskazano szczegółowo sytuacje, które legły u podstaw takiej decyzji pracodawcy. Nie sposób tym samym uznać, iż przyczyny złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały przez pracodawcę ujęte w sposób szczegółowy i konkretnie. Każda z przyczyn została dokładnie opisana wraz z powołaniem się na porównanie pracy powódki na przestrzeni czasu oraz do innych pracowników. Sąd uznał, iż z całą pewnością sposób ich sformułowania i sprecyzowania był na tyle jednoznaczny i szczegółowy, że powódka dokładnie wiedziała, jakie konkretnie fakty i sytuacje i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia jej umowy o pracę, choć się z nimi nie zgadzała przedstawiając w tym zakresie szereg kontrargumentów i dowodów na okoliczność wykazania, iż decyzja pracodawcy choć konkretna okazała się częściowo nierzeczywista, a przede wszystkim nieuzasadniająca spornej decyzji pracodawcy.

Przyczyna powodująca rozwiązanie z powódką umowy o pracę była jednak całkowicie nieuzasadniona w świetle okoliczności jej wystąpienia. Wykonanie planu przez powódkę na poziomie niższym, niż inni pracownicy spowodowane było okolicznościami, których pracodawca nie wziął pod uwagę, a co najistotniejsze okolicznościami od powódki niezależnymi, które nie tylko uniemożliwiały jej osiągnięcie planów na poziomie innych pracowników, lecz także możliwość podejmowania działań celem poprawy tych wyników. Z dostarczonej przez pracodawcę dokumentacji wynika, iż w II, III i IV kwartale roku 2015 r. powódka wykazywała znaczną absencję spowodowaną chorobą kręgosłupa, a której objawy nasiliły się w tym czasie. Łącznie w II, III i IV kwartale 2015 r. powódka była nieobecna w pracy przez 70 dni, podczas gdy A. B. nie wykazała w ogóle absencji, z kolei nieobecność D. K. wyniosła 12 dni, a J. Ł. 8 dni. Powyższe pokazuje na znaczne różnice w nieobecnościach porównywanych z powódką pracowników, co pozostanie nie bez znaczenia w osiąganych przezeń wynikach kwartalnych. Co istotne plany nałożone na pracowników nie były w przypadku absencji chorobowej zmniejszane, lecz z kwartału na kwartał ulegały podwyższaniu. W drugim kwartale powódka miała do wykonania około 4600 punktów, a w czwartym kwartale już około 5700 punktów. Wobec tak znacznego wzrostu poziomu planu i wysokiej absencji powódki nie było możliwości jego realizacji na poziomie ponad 100%. Nie sposób nie zauważyć także, iż powódka za II kwartał 2015 r. otrzymała premię za wykonanie planu sprzedażowego, a w III kwartale 2015 r. również osiągnęła premiowany przez pracodawcę wynik sprzedażowy. Jedynie w IV kwartale realizacja planu była znacznie niższa, co bezsprzecznie wiązało się z jego podniesieniem i nieobecnością powódki. Powyższe świadczy o niekonsekwencji pracodawcy, który z jednej strony nagradza powódkę premią za osiągnięcie wymaganego poziomu realizacji wyników sprzedażowych, zaś z drugiej strony rozwiązuje z nią umowę o pracę z powodu m.in. niezadowalającego poziomu realizacji nałożonych planów sprzedażowych i osiągania w tym zakresie wyników poniżej oczekiwań pracodawcy. Powódka będąc w pełni dyspozycyjną osiągała bardzo wysokie wyniki sprzedażowe, a także była laureatem konkursu Liga (...) w roku 2013 r. O zaangażowaniu J. P. (1) w działania mające na celu osiągnięcie jak najwyższych wyników świadczy fakt, iż nawet pomimo wysokiej absencji chorobowej w II i III kwartale 2015 r. udało jej się zrealizować plan sprzedażowy na poziomie ponad 90%, który pracodawca uznał za zasługujący na nagrodzenie premią, a także fakt, iż przychodziła do pracy chora, by dostosować się do planu na jak najwyższym poziomie.

Do zakresu zadań powódki należało archiwizowanie umów o kartę kredytową polegające na wprowadzeniu danej umowy do systemu informatycznego. Dokumentacja dotycząca umowy z dnia 28.08.2015 r. została przekazana do archiwizacji przez powódkę w dniu 25.01.2016 r., zaś dokument dotyczący umowy z dnia 30.01.2015 r. został przekazany do archiwum w dniu 11.12.2015 r. Sąd ustalił jednak, iż umowa kredytowa z dnia 28.08.2015 r. nie została sporządzona osobiście przez powódkę, a zwłoka w prowadzeniu danych z umowy do systemu informatycznego wynikała z winy innego pracownika banku, który przekazał ją powódce dopiero w grudniu 2015 r. Do zakresu obowiązków powódki nie należało bowiem kontrolowanie terminowości innych pracowników, a jedynie niezwłoczne wprowadzenie osobiście podpisanej umowy lub umowy otrzymanej od innego pracownika do systemu archiwizacyjnego. J. P. (1) nie miała wiedzy o wszystkich zawieranych przez innych pracowników banku umowach, nie posiadała spisu kart założonych, ani nie była zwierzchnikiem osób zatrudnionych u pozwanej w tym zakresie. Powódka od razu po otrzymaniu spornej umowy z dnia 28.08.2015 r. dokonała jej archiwizacji wywiązując się z

nałożonego na nią obowiązku właściwie. Z kolei umowa z dnia 30.01.2015 r. została także w sposób prawidłowy oraz terminowo zarchiwizowana przez J. P. (1), lecz w tym przypadku wystąpiły błędy systemowe i została ona zapisana pod innym numerem. Tego typu sytuacje zdarzały się także innym pracownikom, a świadomość o nich miała przełożona powódki i w związku z błędami systemowymi zaczęto stosować praktykę wpisywania na każdej umowie w formie papierowej numeru nadanego przez system archiwizacyjny. Nie sposób zatem uznać, iż błąd systemu informatycznego stanowić powinien podstawę i okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Była to sytuacja jednorazowa, która nauczyła powódkę szerszej kontroli osobistej nad archiwizacją umów i zobligowała do asekuracyjnego działania w przyszłości.

J. P. (1) dopuściła się swoistego zaniedbania polegającego na nieparafowaniu każdej ze strony 17 umów. Nie sposób jednak nie zauważyć, iż obowiązek taki stał nałożony na powódkę treścią procedury 5 zawarcia umowy lub aneksu, która stanowiła załącznik nr 2 do decyzji nr (...)dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 08.04.2015 r. a więc procedura wprowadzona dopiero w kwietniu 2015 r., a tym samym całkowicie nowa. Właściwe stosowanie nowych zasad i procedur wprowadzonych do tak dużej spółki wymaga upływu czasu i przede wszystkim ich wytłumaczenia bądź w postaci szkoleń, bądź wyjaśnień złożonych pracownikom przez Przełożonych. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób zauważyć, iż materia szkoleń w pozwanej spółce nie przebiegała poprawnie, o czym Sąd szerzej potraktuje omawiając kolejną przyczynę z oświadczenia z dnia 01.02.2016 r. W tym miejscu wskazać należy przede wszystkim, iż notatka służbowa K. M. na okoliczność omawianego zaniedbania powódki dotyczy kontroli prawidłowości umów kredytowych z dnia 19.06.2015 r., a zatem 2 miesiące po wprowadzeniu nowych procedur. Zdaniem sądu tego typu zaniedbanie wynikało przede wszystkim z niewiedzy powódki i nie była na tyle istotna, by uzasadniała decyzję pracodawcy. Wprawdzie niedopatrzenie powódki mogłoby bezpośrednio narazić pozwaną na konsekwencje, lecz tylko wtedy, gdyby omawiane umowy nie podlegały dalszej kontroli. Powódka okazała się lojalnością i zaangażowaniem i dopełniła swoich obowiązków niezwłocznie po wykryciu nieprawidłowości.

Polecenie wykonania przeszkolenia pracowników wypłynęło od bezpośredniej przełożonej powódki, kiedy to J. P. (1) otrzymała dwukrotnie zdawkową wiadomość o konieczności realizacji takiej inicjatywy w ciągu 10 dni. Co istotne powódka nie uzyskała żadnych konkretnych wytycznych takiego szkolenia, wskazania jego konkretnego miejsca i sposobu realizacji. Przyswojenie materiału szkolenia i jego zorganizowanie miało odbyć się w czasie pracy powódki. Sąd ustalił przede wszystkim, iż przeszkolenie pracowników określonego szczebla zatrudnienia winno nastąpić przez osobę przełożoną celem obiektywnej weryfikacji stopnia ich wiedzy na dany temat. Nie jest zatem właściwe, by powódka dokonywała zaleceń pokontrolnych i weryfikujących na osobach zatrudnionych na tym samym szczeblu, albowiem to nie do jej obowiązków pracowniczych należał nadzór nad współpracownikami. Zadanie to zostało bezpodstawnie scedowane na powódkę przez jej bezpośrednią przełożoną, było zadaniem dodatkowym, spoza zakresu jej obowiązków, niejasnym co do jego przebiegu, a także ograniczające powódce wykonywanie jej obowiązków właściwych.

Odnosnie nagannej postawy w trakcie wykonywania obowiązków służbowych w obecności klientów polegającej na odmowie wykonywania w dniu 20.07.2015 r. pracy na stanowisku związanym z obsługą interesantów w kasie, które zostało opuszczone krótko po rozpoczęciu pracy i skomentowanie na głos zaistniałej sytuacji przy klientach banku stojących w kolejce, a następnie dostarczenie zwolnienia lekarskiego na okres od dnia 20.07.2015 r. do dnia 31.07.2015 r. i nieprzestrzegania obowiązujących u pracodawcy standardów dotyczących obsługi klienta poprzez podnoszenie głosu na sali przy klientach i współpracownikach, pomimo zastrzeżeń komunikowanych przez przełożonego Sąd uznał, iż dotyczyła ona nie tylko powódki. Po pierwsze sformułowanie, iż powódka w dniu 20.07.2015 r. odmówiła świadczenia pracy jest nieprawdziwe, albowiem w świetle zgromadzonego materiału dowodowego ustalono, iż tego dnia J. P. (2) wykonywała swoje obowiązki, lecz z uwagi na złe samopoczucie pracę świadczyła do godziny 13:00. O faktycznych problemach powódki w tym dniu świadczy także dostarczone do pracodawcy zwolnienie lekarskie od dnia 20.07.2015 r. do 31.07.2015 r., które wskazuje, że już tego dnia J. P. (2) była niezdolna do pracy. Zasadność i prawdziwość tego dokumentu nie została podważona. Z treści maila powódki do przełożonej z dnia 29.09.2015 r. wynika, iż niewłaściwa postawa przy klientach dotyczyła także K. M., a zachowanie powódki było efektem postępowania jej przełożonej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż zachowanie zarówno

powódki, jak i K. M. było niewłaściwe i odbiegało od obowiązujących standardów obsługi. Nie mniej jednak, osoba na stanowisku dyrektora, która wymaga od podwładnych określonego zachowania sama powinna swoją postawą dawać im przykład i stosować się do obowiązujących wymogów postępowania, zaś wyciąganie z tego powodu konsekwencji w stosunku do jednej tylko osoby jest moralnie niewłaściwe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i równego traktowania w zatrudnieniu.

Co do niespełnienia oczekiwań pracodawcy w oparciu o wprowadzony u pracodawcy uchwałą z dnia 05.03.2013 r. system oceny kompetencji, umiejętności, wiedzy, cech i postaw potrzebnych do skutecznego wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku Sąd uznał ją za przyczynę niekonkretną. Jak ustalono w sprawie wprowadzenie tegoż systemu u pracodawcy odbyło się w sposób dlań charakterystyczny, a zatem bez przeprowadzenia odpowiednich szkoleń. Pracownikom nie zostały wyjaśnione zawile kryteria oceny końcowej, system ich przydzielania, skala i kwalifikacje niezbędne do zaszeregowania się pracownika w określonym przedziale ocennym.

Na podstawie zeznań powódki połączonych z jej twierdzeniami w pozwie i złożonych w pismach procesowych, sąd ustalił, że niewykonanie przez powódkę oczekiwanego planu, oraz niezarchiwizowanie umów kredytowych spowodowane było okolicznościami niezależnymi od powódki a nie uwzględnionymi przez pracodawcę przy wypowiedzeniu. Tym samym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. M., na okoliczność winy powódki w nieterminowym archiwizowaniu umów kredytowych oraz na okoliczność zdarzeń z 20.07.2015 roku związanych z niewykonaniem przez powódkę zaleceń pokontrolnych. Zeznania te w ocenie Sądu były stroniczne i podyktowane korzystnym dla pracodawcy rozstrzygnięciem. Nadto z okoliczności sprawy wynika, że to świadek jako bezpośredni przełożony powódki wszedł z nią w sytuację konfliktową, co podważa zaufanie Sądu odnośnie wiarygodności złożonych przez świadka zeznań.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej opłatę od uiszczenia, której powódka była zwolniona.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I co do kwoty zasądzonej na rzecz powódki do kwoty 3.085,50 zł brutto tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki Sąd nadał na podstawie art. 477(2) § 1 K.p.c.

**Apelację** od wyroku wywiodła pozwana zaskarżając go w całości, wnosząc o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

Pozwana podała, że sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia prawa procesowego – art. 233 § 1 K.p.c., dokonania ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, naruszenia prawa materialnego – art. 45 § 1 K.p. i art. 30 § 4 K.p. W uzasadnieniu pozwana podała, że osiągnane przez powódkę wyniki były najniższe wśród pracowników pracujących na tym samym stanowisku co powódka. Nadto, dopuściła się ona zarchiwizowania dwóch umów kredytowych ze znacznym przekroczeniem terminu do wykonania tych czynności. Powódka nigdy w trakcie rozmów z przełożoną nie powoływała się na błędy systemu informatycznego. Niepodpisanie 17 umów kredytowych stanowisko naruszenie podprocedury numer 5. W chwili stwierdzenia nieprawidłowości w procedurze dotyczącej zawierania i podpisywania umów, jej postanowienia obowiązywały od 3 miesięcy, a zatem powódka miała wystarczająco dużo czasu do zapoznania się z ich treścią. Nie są wymagane podpisy dwóch osób przy każdych czynnościach, co wprost wskazała świadek K. M.. Przełożona dwukrotnie wydawała powódce polecenia dokonania przeszkolenia pracowników a motywem wydawania tych poleceń było lepsze przyswojenie przez powódkę procedur obowiązujących u pozwanej. Powódka całkowicie zignorowała te polecenia. Powódka w żaden sposób nie zaprzeczyła, że podniosła głos na swoją przełożoną, co wynika z treści maila z dnia 29.09.2015 roku. Podczas oceny (...) dokonanej w dniu 10.04.2015 roku na 9 kompetencji 6 zostało ocenionych poniżej oczekiwań. Powódka nigdy nie komunikowała w zakresie wątpliwości co do sposobu wypełniania formularza, nie zadawała żadnych pytań, nie zgłaszała uwag. Nie wniosła odwołania od oceny, co potwierdza, że zgadzała się z ich treścią. Powódka nie posiadała kompetencji do pracy na zajmowanym stanowisku. Zatrudnienie nowego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów. Obowiązek terminowego archiwizowania umów ma z punktu widzenia działalności pozwanego zasadnicze znaczenie. Podniesienie głosu przez

powódkę w czasie wykonywania obowiązków służbowych w obecności klientów i współpracowników może wpływać na negatywną ocenę albowiem postrzeganie pozwanej jako profesjonalisty ma dla jej klientów niebagatelne znaczenie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 801.2007 roku „jeśli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę to należy je rozpatrywać łącznie gdyż możliwe jest, że żadna z nich nie uzasadnia samodzielnie wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają.”

### **Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Sprawa rozpoznana została w postępowaniu uproszczonym. Sąd Okręgowy nie przeprowadził w sprawie postępowania dowodowego. Tym samym uzasadnienie winno zawierać elementy określone w art. 505<sup>13</sup> § 2 K.p.c.

Zgodnie z art. 505<sup>10</sup> § 1 K.p.c. sąd rozpoznaje apelację w postępowaniu uproszczonym w składzie jednego sędziego. Powód w apelacji nie zażądał przeprowadzenia rozprawy, a zatem w oparciu o przepis art. 505<sup>10</sup> § 2 K.p.c. Sąd Okręgowy rozpoznał apelację na posiedzeniu niejawnym.

Zgodnie z art. 505<sup>9</sup> § 1<sup>1</sup> K.p.c. apelację w postępowaniu uproszczonym można oprzeć na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz naruszenie prawa procesowego mogącego mieć wpływ na treść orzeczenia. Ponadto apelacja może być oparta na podstawie wykrycia po zamknięciu rozprawy przed sądem pierwszej instancji okoliczności faktycznych lub środków dowodowych, z których strona nie mogła skorzystać przed sądem pierwszej instancji (art. 505<sup>11</sup> § 2 K.p.c.).

Zarzuty z art. 505<sup>11</sup> § 2 K.p.c. nie zostały przez stronę apelującą podniesione. Powoływane przez apelującą zarzuty błędów w ustaleniach faktycznych w tym trybie nie mogą być przed Sądem II instancji rozpoznane albowiem ich sformułowanie w postępowaniu uproszczonym było niedopuszczalne.

Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego i przepisów prawa materialnego, nie zasługują na uwzględnienie.

Podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 K.p.c. był całkowicie chybiony. Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 K.p.c., a Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło przeto do obrazy art. 233 § 1 K.p.c. Sąd przejawiał w wysokim stopniu staranność w toku prowadzonego postępowania dowodowego, i jak i przy motywowaniu swojego stanowiska, a wyrok wydał prawidłowo, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997 r., nr21, poz. 426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje. „Wobec szerokiej autonomii zastrzeżonej sądom przy ocenie przeprowadzonych dowodów, ingerencja sądu drugiej instancji w ocenę dokonaną przez sąd pierwszej instancji dopuszczalna jest wyjątkowo wówczas, gdy w sposób zupełny naruszone zostały zasady określone w art. 233 § 1 K.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 grudnia 1996 r., II UKN 26/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 14, poz. 256; z dnia 6 czerwca 1997 r., II UKN 167/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 8, poz. 251). Również, gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 K.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, Lex nr 80273). Wreszcie, Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r. (II CKN 572/99, Lex nr 53136) stwierdził, że zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 K.p.c., nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego, w tym zwłaszcza z zeznań świadka K. M., które były korzystne dla pozwanej. Na zeznaniach tego świadka apelująca opiera w większości swoje zarzuty apelacyjne. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji ocenił zeznania tego świadka, jak i pozostałych świadków i powódki, stosując zasadę swobodnej oceny dowodów, w niczym nie naruszając normy art.

233 § 1 K.p.c. Apelująca nie wykazała jakim zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego uchybił Sąd Rejonowy. Obowiązkiem sądu orzekającego jest wszechstronne rozważenie materiału dowodowego jako całość, nie natomiast wybiórcza ocena poszczególnych środków dowodowych. Sąd orzekający korzystając z określonych środków dowodowych i ważąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Tak też uczynił Sąd Rejonowy. Sąd I instancji w sposób pełny i logiczny wskazał przyczyny dla których zeznania tego świadka są niewiarygodne oraz z jakich przyczyn uznał za wiarygodne zeznania pozostałych świadków i powódki. Dokonał przy tym oceny całokształtu materiału dowodowego. Nie sposób w żadnym zakresie zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd Rejonowy dokonał wybiórczej oceny materiału dowodowego.

Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w ujęciu art. 45 K.p., podlega ocenie w okolicznościach każdej indywidualnej sprawy. W orzecznictwie wypracowano wprawdzie pewne kryteria oceny, niemniej jednak nie mają one charakteru skodyfikowanego zbioru. Nie można ich zatem określić jako "sztywne", mające zastosowanie w każdej sprawie bez względu na jej indywidualny charakter. Apelujący podnosił, iż uprawniony był do wypowiedzenia umowy o pracę z powódką z powodu niewywiązywania się przez nią z obowiązku wykonania planów sprzedaży. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, nie wywiązywała się ona z tychże planów z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Obiektywna niemożność wykonania powierzonego zadania pracownikowi, a taką z pewnością stanowi nieobecność spowodowana chorobą, nie może być uznana za usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy (zob. wyr. SN z 11.2.2008 r., II PK 170/07, Legalis). Okoliczność, że powódka w pewnych okresach, mimo przebywania na zwolnieniach lekarskich, realizowała plany sprzedażowe świadczyć może jedynie o jej zaangażowaniu w pracę. Nie może być jednak uznawane za „normę”.

Argument apelującego, iż dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu nieposiadania przez nią kompetencji do wykonywania obowiązków na powierzonym stanowisku również nie zasługuje na aprobatę Sądu. Sąd zgadza się ze stanowiskiem pozwanej, że pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który jest nieprzydatny zawodowo, a także nieporadny. Zauważyć jednak należy, iż powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanej, od wielu lat zajmowała to samo stanowisko pracy, była wielokrotnie nagradzana za bardzo dobre wyniki sprzedaży. Trudno zatem uznać by brakowało jej kompetencji do pracy na zajmowanym stanowisku. Ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia. W szczególności uzyskiwanie przez takiego pracownika na końcowym etapie jego życia zawodowego wyniku sprzedaży na poziomie niższym niż osiągnięty przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może być samo w sobie czynnikiem deprecjonującym pracownika i przekreślającym jego dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pracodawcę działalność (por. wyrok SN z dnia 3.08.2016 roku, I PK 223/15, Legalis). Oczywistym jest, że w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pewne czynności nie były przez nią wykonane, niemniej jednak były to przyczyny obiektywne, niezależne od powódki. Przedkładała ona swojemu pracodawcy stosowne zaświadczenia lekarskie. Pracodawca miał zatem wiedzę o terminach na jakie powódka otrzymywała zwolnienia lekarskie. Miał więc możliwość takiego zorganizowania pracy by wszystkie czynności niecierpiące zwłoki były wykonane mimo nieobecności powódki. Powódka nie może ponosić odpowiedzialności za niewykonanie obowiązków pracowniczych w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, I PKN 449/00). Takiej okoliczności pozwany nie zdołał wykazać.

Użyty w art. 45 § 1 K. p. zwrot: „ wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne” zawiera element ocenny. To sądowi powierzona została ocena zasadności wypowiedzenia w okolicznościach konkretnej sprawy. Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich przydatności nie jest prawem bezwzględnym. Podlega ono ograniczeniu właśnie w myśl cytowanego wyżej przepisu, z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem. Rozwiązanie

umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem podlega kontroli sądu pracy między innymi również pod kątem spełnienia tej przesłanki (por. wyrok SN z 11.03.1997 roku, IPKN 37/97).

Wartością kształtującą słuszność wypowiedzenia umowy o pracę nie może być wyłącznie interes ekonomiczny pracodawcy. Znaczenie mają też inne czynniki, jak choćby nastawienie (zawinięcie) pracownika, cele postanowione przez pracodawcę, a także realny wpływ zatrudnionego na możliwość osiągnięcia zakładanego efektu oraz czas jaki miał na zrealizowanie określonego zadania. Nie może być tak, że pracodawca oczekuje od pracownika zrealizowania przez niego całego planu zadań na dany miesiąc podczas, gdy w trakcie tego miesiąca przez kilkanaście dni przebywał on na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Przede wszystkim podkreślić należy, iż pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny musi liczyć się z ewentualnymi nieobecnościami zatrudnionych pracowników. Nie zatrudnia oczywiście pracowników „na zapas” na wypadek czyjejś nieobecności. Każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę. Uzasadniająca wypowiedzenie dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 §1 K. p.) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Nieobecności powódki w pracy w 2015 roku związane były z leczeniem jednego schorzenia. Powódka informowała przełożoną o przyczynie złego samopoczucia w pracy w dniu 20.07.2015 roku. Zły stan zdrowia potwierdziła zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy tego dnia. Trudno więc uznać, że tego dnia odmówiła świadczenia pracy bez przyczyny, skoro była do tej pracy niezdolna. Pozwana nie podważyła zwolnienia lekarskiego powódki. Brak dowodów by zachowanie powódki w pracy mogło skutkować podważeniem zaufania do pozwanej. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że klienci banku nie mieli zastrzeżeń do pracy powódki. Klientka pozwanej od przeszło 15 lat G. B. oceniła powódką jako osobę „przemiałą i sympatyczną, chętną do pomocy i współpracy jak trzeba było doradzić.” Powódka nie była nigdy karana dyscyplinarnie a wręcz przeciwnie, wielokrotnie była chwalona, nagradzana, premiovana.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, powódka nie była zobowiązana do kontrolowania pracy innych pracowników. Do jej obowiązków należało archiwizowanie umów o kartę kredytową lecz nie kontrola terminowości pracy innych pracowników banku. Po otrzymaniu umów z dnia 28.08.2015 roku i z dnia 30.01.2015 roku powódka dokonała ich archiwizacji. Błędy przy archiwizowaniu umów zdarzały się wielu pracownikom pozwanej, co spowodowało wprowadzenie praktyki wpisywania na każdej umowie w formie papierowej numeru nadanego przez system archiwizacyjny. Powódka istotnie nie złożyła podpisów na 17 umowach dotyczących kredytów odnawialnych. Niemniej jednak nieprawidłowość ta wykryta została dopiero podczas kontroli, co świadczy nie tylko o zaniedbaniu powódki ale i jej przełożonej, która nie zweryfikowała i nie wykryła wcześniej tych nieprawidłowości. Nieprawidłowości te nie spowodowały szkody po stronie pracodawcy. Pozwana nie wszczęła wobec powódki postępowania dyscyplinarnego, a przecież zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie sprzeciwia się rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy z tej samej przyczyny.

Reasumując, prawidłowo sąd I instancji uznał powództwo J. P. (1) za zasadne. Podstawy prawne wskazane przez sąd rejonowy są prawidłowe.

Sąd oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną (art. 385 K.p.c.).

SSO Marek Zwiernik