

## UZASADNIENIE

Powód M. J. (1) pozwem wniesionym w dniu 8 lutego 2021 r. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę i zażądał uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez (...) Bank (...) spółkę akcyjną w W. i uznania, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w ramach zwolnień grupowych ewentualnie zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i w konsekwencji zasądzenia odprawy pieniężnej oraz dodatkowego świadczenia pieniężnego wynikającego z regulacji wewnętrznych, ewentualnie odszkodowania według zasad prawa cywilnego w kwocie 24.000 zł. (k. 3, k. 29). W toku postępowania, powód zmienił żądanie pozwu, domagając się w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania w kwocie 24.000 zł, za wadliwe i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powód cofnął żądanie odprawy, przywrócenia i odszkodowania według przepisów prawa cywilnego (k. 53).

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były pozorne. Wskazał, że jedyną faktyczną przyczyną zakończenia z nim umowy o pracę była okoliczność przejęcia przez pozwanego bank (...) SA pracowników banku D. S. i wejście z mocy prawa przez pozwanego bank w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami D. Banku i redukcja zatrudnienia (k. 30).

Pozwany (...) Bank (...) spółka akcyjna w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 5 listopada 2021r. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana spółka wskazała, że przyczyny wypowiedzenia umowy powodowi były rzeczywiste i konkretne, a mianowicie:

- brak utożsamiania się z wizją banku i jego wartościami,
- podważanie decyzji przełożonych,
- niska skuteczność w wykonywaniu powierzonych zadań na stanowisku menadżera select,
- realizacja dochodu z nowej sprzedaży od lutego 2019 najniższa w zespole select,
- niski wskaźnik celu jakościowego NPS,
- brak oczekiwanej skuteczności w oferowaniu funduszy inwestycyjnych, produktów ubezpieczeniowych oraz kredytowych (wiodący obszar zespołu select),
- brak aktywnej pracy na portfolio,
- niska ocena roczna za 2019 r. oraz brak poprawy.

Pozwana zaprzeczyła też, aby przyczyną wypowiedzenia umowy powoda były przyczyny organizacyjne leżące po stronie pracodawcy. Pozwana wskazała, że proces wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę u pozwanej jest rozbudowany, gdyż decyzje podejmuje bezpośredni przełożony pracownika, następnie przełożony wyższego szczebla oraz dział osobowy pozwanego banku. To sprawia, że sama decyzja o zwolnieniu i przyczynach tego zwolnienia jest szeroko konsultowana. Proces zwolnień grupowych u pozwanej rozpoczął się w pierwszym kwartale 2021 r., zaś procedura prowadząca do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została rozpoczęta rok wcześniej - w pierwszym kwartale 2020 r., choć samo wypowiedzenie zostało powodowi wręczone dopiero w styczniu 2021 r., z uwagi na długotrwałą usprawiedliwioną nieobecność powoda w drugiej połowie 2020 r. (k. 69-77).

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. J. (1) został zatrudniony w D. (...) spółka akcyjna w W. od dnia 1 września 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, następnie od dnia 1 maja 2015 r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego doradcy klienta zamożnego. Od dnia 21 lipca 2017r. zajmował stanowisko Starszego Menedżera Klienta Zamożnego. Z dniem 10 listopada 2018 r. część zakładu pracy D. Bank (...) została przejęta przez (...) Bank (...) spółkę akcyjną w W., o czym powód został poinformowany pismem z 9 października 2018 r. Od dnia 1 stycznia 2019 r. powód pracował jako starszy menedżer klienta zamożnego w Biurze Relacji z Klientem Select Makroregionalnym Zespole (...), 5 Zespół (...), zaś od 1 lipca 2019 r. jako menedżer Select w tym samym zespole.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę z dnia 01.09.2014 r., - k. 1 oraz z 01.05.2015 r. – k. 5; pismo z 9.10.2018 r. k. 13; pismo z 24.01.2019 r. oraz 24.07.2019 r. – akta osobowe cz. B

Do obowiązków M. J. (1) na stanowisku Starszego Menedżera Klienta Zamożnego należały m.in.: wykonywanie czynności dotyczących zawierania umów lokat strukturyzowanych w imieniu banku; wykonywanie czynności nadzorczych; wykonywanie czynności o których mowa w art. 82a ust. 1 dotyczących produktów finansowych wskazanych w art. 83h ust. 6 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi i wykonywania czynności nadzorczych w tym zakresie; wykonywanie czynności maklerskich na podstawie art. 113 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. oraz czynności agencyjnych, o których mowa w § 79 tej ustawy na rzecz pracodawcy.

Niesporne, a nadto dowód: zakres czynności z dnia 20.11.2018 r., z 19.02.2019 r., z 27.09.2019 r., – k. 14, 15, 16, 18 oraz 19 – akta osobowe cz. B, zeznania świadka M. K., k. 300-306; zeznania świadka S. K., k. 381-384; przesłuchanie powoda k. 296-300, k. 431-433.

W Zespole 5 Select w S. pracowało, oprócz powoda, około czterech osób. Przełożeni zespołu pracowali w Bydgoszczy i Trójmieście. Cały zespół Grupa (...) tworzyło około 10 pracowników pozwanego banku wykonujących pracę w różnych miastach, także poza S.. Bezpośrednim przełożonym powoda była najpierw M. J. (2), a następnie S. K.. Przełożoną S. K. była M. K. – opiekun makroregionu północnego z Gdańska. Z uwagi na tak rozproszoną strukturę i brak przełożonych w Szczecinie, u pracodawcy istniał obowiązek raportowania wykonywanych czynności przez system, aby przełożeni mieli bieżący wgląd w wykonywane przez podległych pracowników czynności. Zespół (...) to byli pracownicy pozwanej z rejonu północnego Polski zajmujący się tym samym segmentem klientów. Pracownicy zespołu (...) byli umiejscowieni w różnych oddziałach banku, dlatego spotkania zespołu odbywały się w formie telekonferencji. Raz w tygodniu były organizowane spotkania całego zespołu (...), celem spotkań było m.in. wymiana doświadczeń między pracownikami i wzajemna motywacja. Powód M. J. (1) telekonferencje określał jako karne konferencje.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 300-306 ; zeznania świadka S. K., k. 381- 384; zeznania świadka M. J. (2), k. 306-308; zeznania świadka A. S. (1), k. 308-310; zeznania świadka M. R., k. 349-350; zeznania świadka A. T., k. 350-352; zeznania świadka G. D., k. 352-353; zeznania świadka D. M., k. 354-355; zeznania świadka T. J., k. 357-358; przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 296-300, k. 431-433.

Organizacja pracy w banku (...) była inna od organizacji pracy w D. Banku. D. Bank był mniejszym bankiem, w którym ważne były osobiste dobre relacje pracowników banku z wybranymi zamożnymi klientami banku, część spraw załatwiała się „na telefon”, nie było automatyzacji, systemów obsługi. Panował większy komfort pracy. Inna była także specyfika klientów banku obsługiwanych przez powoda, w D. Banku byli to bardziej zamożni klienci, którzy korzystali z większych kredytów. Natomiast bank (...) był nastawiony na większą grupę mniej zamożnych klientów, którym świadczył szerszą gamę usług: kredyty, karty płatnicze, fundusze inwestycyjne i ubezpieczenia. W banku (...) obowiązywał duży formalizm, procedura prowadzenia spraw była trudniejsza, częściowo zautomatyzowana, ponadto istniała zasada, że pracownik banku kontaktuje się z każdym klientem banku będącym w jego portfelu przy najmniej raz na kwartał. Ustalona dzienna liczba spotkań z klientami banku to było pięć spotkań. Początkowo chodziło o spotkania osobiste w oddziale banku, później także zaliczono jako spotkanie - dłuższe rozmowy telefoniczne doradcy z klientem.

S. był dużym bankiem, czynności pracowników były zautomatyzowane, większość czynności załatwiano się przez system, konieczne było raportowanie swojej bieżącej pracy przez system, wynikiem czego pracownicy S. Banku mieli większą ilość obowiązków, aniżeli podczas wcześniejszej pracy w D. Banku. Wskaźniki i stan realizacji planów pracownika i innych członków zespołu był widoczny w systemie. Przełożeni na bieżąco informowali pracowników zespołu o etapie realizacji planów.

Ocena pracowników S. Banku była dokonywana według innych kryteriów aniżeli ocena pracowników w D. Banku. Przed fuzją banków pracownicy D. Banku i oddziały D. Banku były rozliczane od wypracowanego dochodu, oceniane były relacje z klientami banku i wypracowany dochód. Natomiast w S. banku ocena pracownika zależała od wypracowywania punktów, pozyskania klientów, ocen wystawianych przez klientów, spełniania wskaźników i parametrów oraz wykonywania planów. Realizacja planów była dokonywana każdego miesiąca, były także podsumowania kwartalne. Zasady oceny były rygorystycznie przestrzegane.

Dowód: zeznania świadka M. K. k. 300-306; zeznania świadka S. K., k. 381- 384; zeznania świadka M. J. (2), k. 306-308; zeznania świadka A. S. (1), k. 308-310; zeznania świadka M. R., k. 349-350; zeznania świadka A. T., k. 350-352; zeznania świadka G. D., k. 352-353; zeznania świadka D. M., k. 354-355; zeznania świadka T. J., k. 357-358; zeznania świadka A. S. (2), k. 308-310; przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 296-300, k. 431-433.

Po przejęciu D. Banku przez S. Bank, pracownicy przejętego D. Banku przez okres kilku miesięcy byli traktowani ulgowo. Mieli wypłacane premie za pozostanie klientów byłego D. Banku w S. Banku. Powód za pierwszy okres pracy w banku (...) otrzymał premię, za przekonanie klientów dawnego D. banku do pozostania w S. Banku. Po dokonaniu zmiany portfela klientów powodowi M. J. (1) została odebrana część klientów z którymi współpracował w D. banku i jednocześnie przydzielona pula innych „starych” klientów S..

Powód nie zaakceptował organizacji pracy w Banku (...). Według przełożonych powoda - S. K. i M. K., powód miał lekceważące podejście do zadań i sposobów motywowania i bieżącego szkolenia pracowników. Nie realizował zaleceń, nie przestrzegał zasad raportowania pracy, nie miał wystarczającej ilości kontaktów z klientami banku znajdującymi się w jego „portfelu”. Powód w rozmowach z przełożonymi kwestionował rytm i zasady pracy w banku (...) i wskazywał, że wymogi mu stawiane nie mają racjonalnych podstaw. Powód kwestionował także celowość odbywania spotkań (telekonferencji) z innymi członkami zespołu oraz z bezpośrednim przełożonym, uważając je za zbędne i niepotrzebne.

Dowód: zeznania świadka S. K., k. 381- 384; zeznania świadka M. K. k. 300-306; przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 296-300, k. 431-433.

Powód był pracownikiem o dużej wiedzy merytorycznej, zajmował samodzielne stanowisko, miał dobre relacje z klientami banku. Uczestniczył w szkoleniach wyjazdowych, natomiast niezbyt entuzjastycznie przyjmował rozmowy z przełożonym i organizowane spotkania z innymi współpracownikami banku (...). Powód M. J. (1) te konferencje określał jako „karne konferencje”.

Dowód: dyplomy i zaświadczenia k. 240-246; pisma k. 248-250; zeznania świadka K. M., k. 355-356; zeznania świadka T. J., k. 357-358; zeznania świadka A. T., k. 350-352; zeznania świadka M. R., k. 349-350; zeznania świadka A. S. (2), k. 308-310

W okresie od stycznia do grudnia 2019 r. ocena pracy powoda M. J. (1) za realizację planów sprzedażowych „CO” (cele m.in. skontaktowanie, agenda biznesowa, produkty inwestycyjne, dochód prowizyjny, utrzymanie aktywów, NPS) w skali od 1 do 3, wyniosła 1,76, natomiast w kategorii „JAK” (zachowania m.in. aktywna współpraca, angażowanie się w zmiany, dotrzymywanie obietnic, mówienie wprost, okazywanie szacunku, praca z pasją, słuchanie z uwagą, wspieranie innych) w skali od 1 do 2 wyniosła 1,63. Powód ocenę roczną zaakceptował. W okresie od stycznia do grudnia 2020 r. ocena pracy powoda M. J. (1) za realizację planów sprzedażowych „CO” (cele m.in. skontaktowanie, agenda biznesowa, produkty inwestycyjne, dochód prowizyjny, utrzymanie aktywów, NPS) w skali od 1 do 3, wyniosła 1,07, natomiast w kategorii „JAK” (zachowania m.in. aktywna współpraca, angażowanie się w zmiany, dotrzymywanie

obietnic, mówienie wprost, okazywanie szacunku, praca z pasją, słuchanie z uwagą, wspieranie innych) w skali od 1 do 2 wyniosła 1,13. Powód oceny rocznej nie zaakceptował. W pierwszym kwartale 2020 r. M. J. (1) udzielił kredytów gotówkowych na kwotę 99.000 zł, natomiast pozostałych dziewięciu pracowników zespołu (...) na kwoty: 602.154 zł, 294.496 zł, 1.091.190 zł, 408.684 zł, 350.162 zł, 733.564 zł, 632.588 zł, 777.409 zł, 555.232 zł. W okresie od lipca do listopada 2019 powód zrealizował plan dotyczący: koszyka (...) w 64%; koszyka kredytowego (...) w 104%; koszyka aktywności (...) w 28%; kart kredytowych wykonane; kredytów gotówkowych – ponad plan; ubezpieczeń- poniżej planu; PI NETTO – poniżej planów. Wszyscy pracownicy zespołu mieli takie same plany sprzedażowe. Powód miał w czwartym kwartale 2019 r. w portfelu 347 klientów banku (...). Na dzień 31 grudnia 2019 r. skontaktował się z 97 klientami.

Dowód: zestawienie – k. 89 - 100, k. 101-114; k. 401- 428; zestawienie pracowników Zespołu k. 115; zestawienie k. 143 i k. 144-156; zestawienie k. 183; k. 189-196, k. 214, k. 219; zeznania świadka S. K., k. 381- 384; zeznania świadka M. K. k. 300-306

M. J. (1) osiągał wskaźnik NPS: w październiku 2019 – 0, w lutym 2020 – 67% (pozostali pracownicy zespołu 5 S. 75% i 100%). Powód w drugim półroczu 2019 r. miał jeden z niższych wskaźnik NPS spośród 34 pracowników pozwanego banku, wynoszący 70,6.

Dowód: zestawienie k. 188 i k. 215 i 221; zeznania świadka S. K., k. 381- 384; zeznania świadka M. K. k. 300-306.

Z uwagi na niezadawalające dla pozwanego pracodawcy wyniki sprzedażowe uzyskiwane przez M. J. (1) oraz zbyt niską ilość spotkań z klientami, powód był zapraszany na telekonferencje z innymi pracownikami pozwanego banku, którzy osiągalni dobre wyniki sprzedażowe, w celu wymiany doświadczeń w pracy z klientami i wymiany dobrych praktyk. W sprawie spotkań otrzymywał także maile od bezpośredniego przełożonego S. K. z zapytaniami o zaplanowaną ilość spotkań z klientami w poszczególnych dniach. Zgodnie z harmonogramem w telekonferencjach uczestniczyło około 20 pracowników pozwanego banku, powód był jedną z osób zaproszonych. Celem spotkań zespołu w ramach telekonferencji była wymiana doświadczeń między pracownikami co służyło celom szkoleniowym. Powód M. J. (1) nie wyrażał chęci udziału w telekonferencjach, zgłaszał zastrzeżenia, iż jedynie on z całego zespołu (...) został na telekonferencje zaproszony. W pierwszym kwartale 2020 r. powód nie realizował limitu 4 spotkań z klientami dziennie – w tej sprawie otrzymywał zapytania od przełożonego S. K.. Powód rozumiał stawiane mu cele, rozumiał w jaki sposób jest skonstruowany mechanizm realizacji planów sprzedażowych, ale uważał, że nie jest właściwym wyznacznikiem jego pracy.

Dowód: zestawienie k. 115; wydruk korespondencji mailowej k. 115- 119, k. 185- 187; przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 296-300, k. 431-433.

W czerwcu 2020 r. przełożeni powoda - S. K. i M. K. rozpoczęli procedurę zmierzającą do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W lipcu 2020 r. został złożony wniosek do działu kadr pozwanego banku oraz skierowano pismo do związków zawodowych. Powód był nieobecny w pracy od lipca 2020 r. i wrócił po zakończonym zwolnieniu lekarskim w styczniu 2021 r. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w styczniu 2021 r. zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę.

Dowód: korespondencja mailowa k. 397-400 oraz k. 119; zeznania świadka M. K., k. 302; zeznania świadka D. M., k. 353-355; zeznania świadka S. K., k. 381- 384.

W dniu 19 stycznia 2021r. pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę M. J. (1). W oświadczeniu o wypowiedzeniu jako przyczynę wskazano osiem przyczyn:

1. brak utożsamiania się z wizją banku i jego wartościami,
2. podważanie decyzji przełożonych,

3. niska skuteczność w wykonywaniu powierzonych zadań na stanowisku menadżera select,
4. realizacja dochodu z nowej sprzedaży od lutego 2019 najniższa w zespole select,
5. niski wskaźnik celu jakościowego NPS,
6. brak oczekiwanej skuteczności w oferowaniu funduszy inwestycyjnych, produktów ubezpieczeniowych oraz kredytowych (wiodący obszar zespołu select),
7. brak aktywnej pracy na portfelu,
8. niska ocena roczna za 2019 r. oraz brak poprawy.

Dowód: wypowiedzenie – k. 8-9, zeznania świadka M. K., k. 302; zeznania świadka A. W. k. 430- 431; zeznania świadka S. K., k. 381- 384.

Jesienią 2020 r. pozwany bank rozpoczął procedurę zwolnień grupowych. Powód M. J. (1) nie został wytypowany jako osoba do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych.

Dowód: zeznania świadka M. K., k. 302; zeznania świadka A. W. k. 430- 431; zeznania świadka S. K., k. 382.

M. J. (1) otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 8.000 zł. Jego wynagrodzenie według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 8.417.22 zł.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę z dnia 01.09.2014 r., - k. 1 oraz z 01.05.2015 r. – k. 5 część B akt osobowych; zaświadczenie k. 120.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się bezzasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy 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. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W Kodeksie pracy istnieje wyraźne rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4) a jej zasadnością (art. 45 § 1). Pierwszy z wymienionych przepisów wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna taka, a w zasadzie kilka takich przyczyn, zostały powodowi formalnie wskazane. Ocenie Sądu podlegało jedynie to czy wskazane przyczyny w rzeczywistości występowały i były wystarczające dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione.

Powód nie kwestionował konkretności przyczyny wypowiedzenia, lecz zasadność wypowiedzenia. Na wstępie należy jednak zauważyć, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z

treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, czy wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może również jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie sumiennosci pracownika. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Dodatkowo należy także wskazać, że z utrwalonych w praktyce poglądów wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 Kodeksu pracy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98 oraz uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 z. 11, poz. 164). Pracodawca może zatem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań, a wypowiedzenie takie należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok SN z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2, poz. 18 z glosą J. Broła). Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, w rozumieniu art. 45 Kp, jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977 z. 11-12, poz. 186 z glosą E. Brzezińskiego). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyrok SN z 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13, wyrok SN z 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986 z. 5, poz. 76, NP 1988 nr 10-12, str. 241 z glosą A. Wypych-Żywickiej; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997 nr 10, poz. 163).

Wypowiedzenie umowy o pracę powoda – przy tak ujętych podstawach jego oceny, okazało się zgodne z prawem. Do zadań powoda należało m.in. sprzedaż produktów oferowanych przez bank, umawianie spotkań z klientami banku znajdującymi się w „portfelu” powoda, uczestnictwo w spotkaniach (telespotkaniach) z członkami zespołu (...) oraz bezpośrednim przełożonym, bieżące wprowadzanie do systemu ustalonych planów spotkań. W ramach tych obowiązków, jak wynika z zeznań powoda, a także z zeznań świadków M. K. i S. K., powód był rozliczany przez pracodawcę z realizacji zadań i celów, które dla każdego członka zespołu (...) były ustalane w takiej samej wysokości. Niezależnie od tego powód był rozliczany z podejmowania działań wynikających z przyjętej u pracodawcy organizacji pracy – m.in. z organizowania i odbywania odpowiedniej liczby spotkań z klientami, raportowania zaplanowanych i odbytych spotkań, uczestnictwa w telespotkaniach z zespołem i bezpośrednim przełożonym.

W wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zarzucił powodowi brak efektywności oraz zaangażowania w realizację powierzonych zadań i obowiązków w tej właśnie sferze działalności powoda. Pracodawca przedłożył na te okoliczności zestawienie porównawcze wyników powoda M. J. (1) na tle pozostałych członków zespołu 5 S., wykonujących te same obowiązki (k. 89 - 100, k. 101-114; k. 401- 428; k. 115; k. 143; k. 144-156; k. 183; k. 189-196, k. 214, k. 219;). Analiza ww. zestawień wskazuje, że w wynikach powoda i pozostałych pracowników występują duże różnice. I tak, w okresie od stycznia do grudnia 2019 r. ocena pracy powoda M. J. (1) za realizację planów sprzedażowych „CO” (cele m.in. skontaktowanie, agenda biznesowa, produkty inwestycyjne, dochód prowizyjny, utrzymanie aktywów, NPS) w skali od 1 do 3, wyniosła 1,76, natomiast w kategorii „JAK” (zachowania m.in. aktywna współpraca, angażowanie się w zmiany, dotrzymywanie obietnic, mówienie wprost, okazywanie szacunku, praca z pasją, słuchanie z uwagą, wspieranie innych) w skali od 1 do 2 wyniosła 1, 63. Powód ocenę roczną zaakceptował. W okresie od stycznia do grudnia 2020 r. ocena pracy powoda M. J. (1) za realizację planów sprzedażowych „CO” (cele m.in. skontaktowanie,

agenda biznesowa, produkty inwestycyjne, dochód prowizyjny, utrzymanie aktywów, NPS) w skali od 1 do 3, wyniosła 1,07, natomiast w kategorii „JAK” (zachowania m.in. aktywna współpraca, angażowanie się w zmiany, dotrzymywanie obietnic, mówienie wprost, okazywanie szacunku, praca z pasją, słuchanie z uwagą, wspieranie innych) w skali od 1 do 2 wyniosła 1,13. Powód oceny rocznej nie zaakceptował. W pierwszym kwartale 2020 r. M. J. (1) udzielił kredytów gotówkowych na kwotę 99.000 zł, natomiast pozostałym dziewięciu pracownikom zespołu (...) na kwoty: 602.154 zł, 294.496 zł, 1.091.190 zł, 408.684 zł, 350.162 zł, 733.564 zł, 632.588 zł, 777.409 zł, 555.232 zł. W okresie od lipca do listopada 2019 powód zrealizował plan dotyczący: koszyka (...) w 64%; koszyka kredytowego (...) w 104%; koszyka aktywności (...) w 28%; kart kredytowych wykonane; kredytów gotówkowych – ponad plan; ubezpieczeń- poniżej planu; PI NETTO – poniżej planów. Z przedłożonych zestawień wynika nadto, że wszyscy pracownicy zespołu (...) mieli takie same plany sprzedażowe.

Mając już na względzie porównanie ww. wyników, pracodawca miał prawo zasadnie dokonać wypowiedzenia umowy o pracę powoda, jeżeli pracownik nie spełniał jego oczekiwań związanych z osiągnięciem planów sprzedażowych. Należy także zauważyć, że powód był zatrudniony na stanowisku specjalistycznym i samodzielnym, pracodawca, będący przedsiębiorcą, którego byt uzależniony jest od uzyskiwania dochodów na określonym poziomie, miał prawo oczekiwać od powoda osiągnięcia oczekiwanych wyników sprzedażowych. Pracodawca nie od razu zdecydował się też na rozwiązanie stosunku pracy powoda. Przełożony powoda S. K., po konsultacji z M. K. – dyrektorem makroregionu, podjęli decyzję o daniu szansy powodowi na poprawę w zakresie realizowanych obowiązków i próbowali zmotywować powoda do przyjęcia modelu pracy przyjętego w S. Banku – wzajemnego motywowania się przez pracowników, wymiany dobrych doświadczeń i praktyk w zakresie kontaktu z klientami i osiągnięcia wyników w realizacji planów. Powód kwestionował jednak zaproponowane przez przełożonych rozwiązania, kwestionował także zasadność i racjonalność takich spotkań, uważał, że jego relacje z klientami są dobre i proponowane przez przełożonych spotkania są stratą czasu. Zdaniem Sądu, niezależnie od przyjętej nazwy (szkolenia czy telekonferencja mająca na celu wypracowanie najlepszych praktyk) stanowiło to nic innego jak wydanie polecenia przez pracodawcę wykonania przez pracownika określonych zadań, których powód nie wykonał lub wykonywał z widoczną niechęcią. Pracodawca nie miał też obowiązku uprzedzać pracownika o skutkach niewykonania planu, tak jak nie ma obowiązku informowania go każdorazowo o skutkach niewykonania wydawanych poleceń.

Nie znalazły pokrycia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenia, iż powodowi wypowiedziano umowę o pracę, gdyż pozwany bank chciał się pozbyć pracowników przejętych z D. Banku. Z dowodów przedłożonych przez pozwanego pracodawcę – wydruków korespondencji mailowej oraz przesłuchania samego powoda wynika, że powód nie akceptował organizacji pracy w banku (...), negował metody pracy i uważał, że działanie banku – pracodawcy nie są dobre dla klientów banku. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę M. J. (1) dotyczyły nie tylko braku realizacji planów sprzedażowych, ale także kwestionowania sposobu i organizacji pracy przyjętej u pracodawcy.

Powód w roku 2020 miał też wystarczający czas na to, by poprawić swoje wyniki. Pracodawca jest uprawniony do tego, by oczekiwać od pracowników zajmujących się sprzedażą jak najwyższych wyników. W przeciwnym razie nie byłby w stanie realizować podstawowej swojej funkcji w ramach prowadzonej działalności i walczyć o odpowiednią pozycję rynkową. W konsekwencji może również wypowiedzieć stosunek pracy. Należy zauważyć też, że powód de facto zignorował nałożony na niego przez przełożonych M. K. i S. K. obowiązek raportowania organizowanych spotkań. Organizowania spotkań z klientami w ilości 4 spotkania dziennie, kontakt ze wszystkimi klientami z portfela. Powód, jak sam przyznał nie uważał, aby przyjęte zalecenia miały wpływy na jego wyniki sprzedażowe. Zdaniem pracodawcy przełożyło się to na osiągnięte przez powoda wyniki w zakresie realizacji planów sprzedażowych. W ocenie Sądu wnioski takie jest zasadny. Niewątpliwie liczba spotkań z klientami mogła przełożyć się na ww. wyniki i powód powinien zadbać o umówienie odpowiedniej liczby spotkań zgodnie z poleceniem pracodawcy, zwłaszcza, iż był w tym zakresie upominany przez bezpośredniego przełożonego, a inni pracownicy zespołu wypracowywali nałożone plany sprzedażowe.

Fakt, iż powód w poprzednich latach pracy był nagradzany, otrzymywał premie, był ceniony przez klientów banku, nie zmienia faktu, iż pracodawca w 2019 r. i 2020 r. ocenił jego pracę jako niezadawalającą zarówno w obszarze realizacji planów sprzedażowych m.in. skontaktowanie, agendę biznesowa, produkty inwestycyjne, dochód

pro wizyjny, utrzymanie aktywów, NPS; natomiast w kategorii „JAK”, czyli za aktywną współpracę, angażowanie się w zmiany, dotrzymywanie obietnic, mówienie wprost, okazywanie szacunku, praca z pasją, słuchanie z uwagą, wspieranie innych. To pracodawca definiuje, które parametry określają jego oczekiwania wobec pracownika, a rolą sądu jest ocena konkretności i rzeczywistych zarzutów stawianych w kontekście tak określonych oczekiwań (wyrok SN z 24 lutego 2015 r., II PK 87/14). Oceny sądu nie zmienia dobra ocena powoda jako osoby posiadającej szeroką wiedzę oraz posiadającego dobre relacje powoda z klientami, gdyż pracodawca nie sformułował wobec powoda zarzutu braku wiedzy czy braku umiejętności współpracy z klientami.

Brak w sprawie dowodów wskazujących na pozorność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Powód twierdził w pozwie, iż prawdziwym motywem rozwiązania jego stosunku pracy był fakt, iż otrzymywał wysokie wynagrodzenie, jako były pracownik D. Banku, okoliczności tej jednak nie udowodnił. Zarówno z zeznań świadka M. K., S. K. oraz świadka A. W. wynika, iż wypowiedzenie umowy powoda nie miało żadnego związku ze zwolnieniami grupowymi, które rozpoczęły się dużo później aniżeli procedura wewnętrzna zmierzająca do wypowiedzenia umowy powodowi. Co więcej, instrumentem służącym do obniżenia wynagrodzenia pracownika jest przy tym wypowiedzenie zmieniające warunki płacy, pracodawca nie musi dokonywać w tym celu wypowiedzenia definitywnego. Przyczyną dla której wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone powodowi w styczniu 2021 r. była długotrwała nieobecność powoda w pracy, trwająca od lipca 2020 do stycznia 2021 r.

Roszczenie o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem lub niezasadnym wypowiedzeniem podlegało zatem oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie, niesporny w zasadniczej mierze, niezbędnej dla rozstrzygnięcia, skonstruowano w oparciu o dowody w postaci dokumentów (m.in. zestawień, wydruków korespondencji mailowej, wypowiedzenia, dokumentów w aktach osobowych powoda), a także w oparciu o przesłuchanie powoda, a także świadków położonych powoda: M. K., S. K. oraz M. J. (2), zeznania świadków – współpracowników powoda A. S. (1), M. R., A. T., G. D., T. J., klienta banku (...) oraz zeznań świadka pracownika działu kadrowego pozwanego banku (...) i przedstawiciela związków zawodowych – (...).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 180 zł i w takiej wysokości Sąd zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego od powoda na rzecz pozwanego. Niezależnie od wyboru przez pracownika pomiędzy roszczeniem o przywrócenie do pracy a odszkodowaniem, Sąd stosuje jednolitą stawkę kosztów zastępstwa.

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

15.6.2023 r. sędzia Joanna Szyjewska-Bagińska