

Sygn. akt IV P 440/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20/10/2014 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	<b><i>SSR Monika Jankowska</i></b>
Ławnicy:	J. B. J. G.
Protokolant:	sekretarz Anna Warszawik

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2014 r. na rozprawie

sprawy z powództwa **I. W.**

przeciwko

1. (...) Spółka Akcyjna w W. oraz
2. (...) Spółka Akcyjna w W.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

**orzeka:**

1. Powództwa oddała.
2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 154,00 zł (sto pięćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt: IV P 440/13

## UZASADNIENIE

I. W. pozwem wniesionym w dniu 06 listopada 2013 roku do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, skierowanym przeciwko (...) Zakładowi (...) na (...) Spółka Akcyjna w W., wniosła o uznanie rozwiązania z nią przez pozwanego umowy o pracę z dnia 31.10.2013 roku za bezskuteczne, a w przypadku upływu terminu wypowiedzenia o przywrócenie jej do pracy w (...) Zakładzie (...) (...) (...) w Oddziale (...) w O. na dotychczasowym stanowisku i za dotychczasowym wynagrodzeniem, z możliwością powierzenia jej pracy na innym stanowisku w strukturach Spółki, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Przedmiotowy pozew został zarejestrowany pod Sygnaturą akt IV P 42/14. W tym samym dniu,

powódka I. W. wniosła również powództwo przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W. i ten pozew zarejestrowano pod Sygnaturą akt IV P 440/13.

W uzasadnieniu obu pozwów, powódka wskazała, iż neguje przypisane jej w piśmie z dnia 31 października 2013 roku przyczyny wypowiedzenia jej umów o pracę. Odnosząc się do poszczególnych, powódka wskazała, iż nie zgadza się z negatywną oceną jej pracy na zajmowanym stanowisku p.o. Dyrektora Oddziału (...) w Oddziale (...) w O. funkcjonującego w unijnych (to znaczy wspólnych dla (...) S.A. i (...) S.A.) strukturach P. S. G. (...). W ocenie powódki:

Pierwszy zarzut uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę, dotyczył bardzo niskiego poziomu sprzedaży w kolejnych okresach rozliczeniowych w liniach objętych celami sprzedażowymi. W ocenie powódki pojęcie - bardzo niski poziom sprzedaży w kolejnych okresach rozliczeniowych w liniach objętych celami sprzedażowymi - nie zostało zdefiniowane procentowo. Jak wynika z danych zamieszczonych w piśmie, w ocenie powódki jest to przedział 0-99,99%. Realizacja zadań sprzedażowych w pierwszym miesiącu IV kwartału wg wniosków spisanych przedstawia się następująco: w linii P. Z.- 92% - realizacji celu; w linii Ś. Z.- 84% - realizacji celu, w linii U. R.- 115% - realizacji celu, w linii (...) 112% - realizacji, w linii (...)/ (...) 136%, w linii (...) 269%.

Oddział (...) w O. – jak wskazała powódka - nie zajmował ostatniego miejsca w rankingach P. S. G. (...) i w poszczególnych kwartałach, a wobec jej osoby dokonano oceny zerojedynkowej w oparciu o trzy plany naprawcze i kompetencji Wynik, gdzie ocena Dyrektora, w tym p.o. Koordynatora - p.o. Dyrektora w Spółce (...) SA, dokonywana jest na podstawie 7 kompetencji: Klient, Odpowiedzialność, Wynik, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele, Angażowanie ludzi. Realizacja zadań sprzedażowych jest jednym z czynników przyznania premii, oraz jednym z zakresu dot. zadań na stanowisku pracy. Jak nadmienila powódka, w każdym kwartale otrzymywała premię za realizację zadań i celów. W I kwartale - 53,61% realizacji poziomu do osiągnięcia. W II kwartale-70,37% realizacji poziomu do osiągnięcia. W III kwartale-77,05 % realizacji poziomu do osiągnięcia.

Odnosnie programów naprawczych, powódka wskazała, że planów z dnia 31.05.2013r. i z dnia 08.07.2013 roku - nie otrzymała. W dniu 04.06.2013 roku powódka otrzymała plan naprawczy, który miał na celu realizację planu czerwca plus zaległości z kwartału drugiego, oraz wdrożenia skutecznych działań w celu uniwersalizacji pracowników zespołu - ocena na podstawie testu wiedzy i testu praktycznego dla specjalistów obsługi klienta z procesów życiowych i majątkowych. W dniu 12.07.2013 roku z datą 09.07.2013 roku, jak podała powódka, otrzymała plan naprawczy, który miał na celu realizację planu lipca plus w (...)po jednej najniższej umowie na (...), Regularne plus po jednej najniższej umowie na (...), dodatki do (...) plus część zaległości z kwartału drugiego, zasilenia (...)/ (...) plus zaległości z kwartału drugiego. Trzeci program naprawczy na miesiąc wrzesień otrzymany w dnia 06.09.2013 roku, miał na celu realizację minimum w 100% w m-cu wrześniu pięciu linii produktowych tj. (...)(...), (...), DODATKI, (...) , przez każdego z pracowników Oddziału (...) SA w O.. Program nie został rozliczony.

Plany naprawcze, jak podała powódka, wręczane były w sezonie urlopowo-szkoleniowym, gdzie często występowała jednoosobowa obsługa Oddziału, bez możliwości opuszczenia stanowiska pracy przez pracownika przez 8 godzin, był również brak fizycznej komunikacji pracowników ze sobą. Jak podkreśliła powódka brak uwspólnienia jednostek, jest skutkiem braku pełnej uniwersalizacji pracowników. Informację o terminie przeprowadzenia testu sprawdzającego wiedzę Specjalistów (...) (...), który miał odbyć się 09.07.2013roku, powódka otrzymała w dniu 08.07.2013 roku, o godz. 15.34. Testy sprawdzające wiedzę teoretyczną Specjalistów (...) (...) odbyły się podczas nieobecności p.o. Koordynatora - p.o. Dyrektora Oddziału, podczas wyjazdu p.o. Dyrektora na czterodniowe szkolenie.

Zarówno drugi, jak też trzeci zarzut uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę, tj. brak podejmowania skutecznych działań w zakresie zwiększenia wiedzy własnej i podległych pracowników na temat oferowanych ubezpieczeń oraz znajomości procesów związanych z obsługą ubezpieczeń oraz brak dążenia do pełnej rzeczywistej uniwersalizacji własnej i podległych pracowników, pomimo uczestnictwa w szkoleniach organizowanych cyklicznie z zakresu koniecznej do opanowania wiedzy produktowej, w ogóle nie znajdują w opinii powódki potwierdzenia. Testy wiedzy w ramach Akademii (...) - z procesów i produktów życiowych zaliczone zostały wszystkie w wyznaczonych terminach, łącznie z testem końcowym. Test wiedzy wstępny i końcowy z produktów m. (...), (...) (...), (...) został poprawiony

z wynikiem pozytywnym w dniu 13.09.2013. Test semestralny z produktów majątkowych został poprawiony w dniu 22.10. 2013 z wynikiem pozytywny. Termin testu poprawkowego z produktów majątkowych (...) nie został wyznaczony.

Pomimo interwencji powódki, Oddział (...) w O., jako jedyna placówka w Regionie Wschodnim od 01.10.2010 roku do dnia 31.10 2013 roku nie został połączony w jedną placówkę-brak uniwersalizacji jednostki. W dwóch oddzielnych jednostkach pracuje po jednej osobie. Jak podała powódka, dokonanie uniwersalizacji jednostek nie jest jej kompetencją, ponieważ nie posiada ona uprawnień do przeprowadzenia tego procesu.

Odnosnie braku realizacji zaleceń kierowanych w bezpośrednich rozmowach, w trakcie kolejnych wizytacji i kontroli realizacji procesów w Oddziale, powódka stwierdziła, że wszystkie wskazane błędy zostały poprawione w terminach wyznaczonych przez osoby kontrolujące. Potwierdzeniem na realizację zaleceń jest znacząca poprawa po I kwartale, realizacji poprawności procesów, tj. I kwartał- 65%, II kwartał-91%, III kwartał- 97%.

Jak podkreślała powódka każdy pracownik korzysta z zorganizowanych szkoleń przez Pion Sieci Grupy. Pomimo negatywnego wpływu braku informacji o terminu uwspólnienia jednostek, pracownicy wykonują swoje zadania z należytą starannością poszerzając swoją wiedzę, uczestnicząc we wszystkich szkoleniach przekazując i informując się o bieżących doświadczeniach podczas obsługi klienta. Poza tym, wysoka jakość obsługi klienta, profesjonalna obsługa , wiedza i odpowiedzialność pracowników jako zespół została potwierdzona kolejnymi wynikami badań M. S..

**W odpowiedzi na oba pozwy**, pełnomocnik pozwanych wskazał, że w ocenie pozwanych przyczyny wypowiedzenia są wskazane bardzo szczegółowo i konkretnie, są one jasne i nie budzą wątpliwości, co do zgodności ze stanem faktycznym. Pozwane Spółki zajmują się sprzedażą u., a powódka była pracownikiem odpowiedzialnym za zapewnienie sprzedaży na odpowiednio wysokim poziomie, czego nie zrealizowała. Ponadto, powódka była zobowiązana do stałego rozwijania swoich umiejętności i kompetencji oraz do zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy swoich pracowników.

Jedną z przyczyn rozwiązania umów o pracę z powódką było uzyskiwanie wyników sprzedaży poniżej oczekiwań w kolejnych kwartałach 2013 roku.

W uzasadnieniu pozwów, powódka przyznaje, że poziom sprzedaży w kolejnych okresach rozliczeniowych w poszczególnych liniach sprzedażowych istotnie odbiegał od nałożonych celów sprzedażowych. W wypowiedzeniach umów o pracę, pozwany nie twierdził, że żaden z celów sprzedażowych nie został przez powódkę osiągnięty, wskazywał jedynie ile - z łącznie sześciu linii sprzedażowych - nie zostało zrealizowanych. W pierwszym kwartale stwierdzono brak realizacji pięciu linii sprzedażowych, w drugim czterech linii, a w trzecim trzech linii. Istotnie ilość nie zrealizowanych linii zmniejszała się, jednakże wciąż, nawet w ostatnim kwartale, tylko 50% linii sprzedażowych było zrealizowanych zgodnie z planem. Ponadto, jak podkreślił pełnomocnik pozwanych, pozwani chcąc uniknąć zaskoczenia powódki nagłym zwolnieniem wprowadzali wobec niej plan naprawczy, który jednak nie został zrealizowany w całości w żadnym kwartale. W ocenie pozwanych zanotowana poprawa była zbyt mała w stosunku do oczekiwań, w związku z czym została podjęta decyzja o rozwiązaniu z powódką umów o pracę.

Przytoczona przez powódkę ocena jej kompetencji (Klient, Odpowiedzialność, Wynik, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele, Angażowanie ludzi), dotyczy oceny tzw. kompetencji miękkich w ramach tzw. DNA pracownika (...), jednakże nie zastępuje ona twardej oceny pracownika - na podstawie wyników. Ponadto, jak wskazał pełnomocnik pozwanych, wbrew twierdzeniom powódki, jej osoba nie została oceniona wyłącznie przez kompetencję Wynik, gdyż pozostałe zarzuty z wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyły biernej postawy w zakresie rozwoju swoich kompetencji oraz negatywnego wpływu na rozwój wiedzy pracowników, a więc z zakresu takich kompetencji jak Klient, Odpowiedzialność, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele.

Wbrew twierdzeniom powódki, co przytoczono w odpowiedzi na pozew, otrzymała ona wszystkie plany naprawcze, o których jest mowa w wypowiedzeniach, nawet jeśli nie noszą one dokładnie dat wskazanych w wypowiedzeniach.

Z uzasadnienia pozwów wynika przy tym, że powódka nie ma najmniejszych wątpliwości, jakich okresów dotyczyły wymienione w wypowiedzeniu plany naprawcze, nie kwestionuje również stopnia ich realizacji.

Wszystkie programy naprawcze zostały rozliczone (załączono rozliczenie planu naprawczego za miesiąc wrzesień).

Jak wskazał pełnomocnik pozwanych, warto również zauważyć, że plany naprawcze były powódce wręczane w różnych kwartałach i nie sposób jest twierdzić, że wszystkie otrzymywała w sezonie urlopowo szkoleniowym, gdyż wakacje nie trwają cały rok. Kierowany przez powódkę Oddział nie mieścił się wprawdzie w jednym budynku, jednakże były to pomieszczenia przylegające do siebie przez ścianę, trudno zatem mówić o braku uwspólnienia jednostek (jednostka wspólna realizuje zadania sprzedażowe dla (...) S.A. oraz dla (...) (...)), i nie było przeciwwskazań do wzajemnego zastępowania się pracowników tego Oddziału.

Jak podkreślono w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, pracownicy obsługi klienta powinni znać swoje zakresy zadań i sprzedawane produkty, nie sposób zatem zgodzić się z powódką, iż brak czasu na przygotowanie się do egzaminu przez pracowników skutkowało słabymi wynikami egzaminów. Dziwi również twierdzenie, że zdaniem powódki jeden pracownik mógł znać się tylko na produktach majątkowych, a drugi tylko na życiowych, gdyż to właśnie do zadań powódki należało takie przygotowanie pracowników, żeby mogli realizować swoje zadania zarówno na rzecz spółki majątkowej jak i życiowej.

W pozwie powódka nie kwestionuje faktu, że nie zdała znacznej części egzaminów w ramach Akademii (...) Oddziału, poprawienie egzaminów nie zmienia w niczym faktu, że pierwotnie egzaminy te nie zostały zaliczone.

Brak realizacji konkretnych procesów został potwierdzony odnalezieniem konkretnych błędów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z uwagi na całościową ocenę pracy powódki, została podjęta decyzja o rozwiązaniu z nią umów o pracę, a przyczyny tego wypowiedzenia zostały jasno i obiektywnie wykazane na piśmie.

W dniu 18 marca 2014 roku, na podstawie art. 219 K.p.c. zarządono połączenie spraw o Sygnaturze IVP 42/14 i IVP 440/13 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i w dalszym ciągu prowadzono postępowanie pod wspólną Sygnaturą IV P 440/13.

#### Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 01.10.2010 roku, powódce I. W. zostało powierzone stanowisko p.o. Koordynatora - p.o. Dyrektora Oddziału (...) na czas nieokreślony w obszarze funkcjonowania jednostek Spółki (...) w O., w wymiarze czasu pracy po 0,50 etatu – w (...) Zakładzie (...) na (...) Spółka Akcyjna w W. i w (...) Spółka Akcyjna w W. z docelową uniwersalizacją zarówno pracowników, jak i jednostek. Oddział (...) znajdował się w jednej lokalizacji, dyrektor zarządzał jedną placówką, w której wykonywał zadania wraz z zespołem. P.o Koordynator - p.o Dyrektor Oddziału oraz wszyscy Specjaliści (...) Klienta zatrudnieni są w (...) S.A. - 0,50 etatu i (...) S.A. - 0,50 etatu. Stąd, wymagana jest uniwersalizacja pracowników.

Powódka otrzymała od pracodawcy pisemny zakres obowiązków, który w toku współpracy był uszczegóławiany o kwestie dotyczące odpowiedzialności za realizację planów sprzedaży, znajomości oferty Spółek i zasad sprzedaży.

Ocena pracy i kompetencji powódki dotyczyła kompetencji miękkich w ramach tzw. DNA pracownika (...), tj. Klient, Odpowiedzialność, Wynik, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele, Angażowanie ludzi oraz wg twardej oceny, tj. na podstawie wyników. Poziom sprzedaży w Oddziale w O. w kolejnych okresach rozliczeniowych w poszczególnych liniach sprzedażowych istotnie odbiegał od nałożonych celów sprzedażowych. Wyniki przedstawiały się następująco:

<b>WYNIKI SP</b>	<b>(...) W 2013 ROKU</b>					
<b>Q1 2013</b>	<b>PZ</b>	<b>SZ</b>	<b>Regularne</b>	<b>Dodatki</b>	<b>Zasilenia</b>	<b>(...)</b>
A.	54 %	140 %	104 %	121 %	33 %	93 %
B.-S.	61 %	124 %	95 %	96 %	35 %	205 %
B.	58 %	132 %	58 %	104 %	3 %	122 %
E.	78 %	73 %	50 %	101 %	5 %	148 %
G.	64 %	171 %	94 %	48 %	0 %	81 %
H.	80 %	259 %	156 %	97 %	19 %	13 %
Ł.	92 %	91 %	90 %	75 %	10 %	159 %
M.	58 %	74 %	40 %	44 %	5 %	520 %
O.	24 %	0 %	78 %	36 %	4 %	153 %
O.	60 %	55 %	57 %	131 %	8 %	267 %
<b>O.</b>	<b>35 %</b>	<b>61 %</b>	<b>82 %</b>	<b>91 %</b>	<b>5 %</b>	<b>347 %</b>
S.	88 %	108 %	104 %	72 %	4 %	242 %
S.	144 %	110 %	135 %	132 %	4 %	395 %
W.	104 %	118 %	126 %	62 %	5 %	7 %

<b>Q2 2013</b>	<b>PZ</b>	<b>ŚZ</b>	<b>Regularne</b>	<b>Dodatki</b>	<b>Zasilenia</b>	<b>(...)</b>
A.	136 %	255 %	160 %	115 %	120 %	127 %
B.-S.	117 %	151 %	154 %	109 %	155 %	183 %

B.	141 %	120 %	180 %	137 %	118 %	33 %
E.	67 %	114 %	197 %	110 %	48 %	158 %
G.	0 %	107 %	95 %	108 %	46 %	192 %
H.	89 %	161 %	50 %	121 %	70 %	232 %
Ł.	79 %	151 %	19 %	57 %	31 %	542 %
M.	65 %	163 %	207 %	113 %	146 %	190 %
O.	4 %	0 %	0 %	38 %	35 %	12 %
O.	109 %	137 %	67 %	94 %	135 %	191 %
<b>O.</b>	<b>79 %</b>	<b>153 %</b>	<b>24 %</b>	<b>96 %</b>	<b>70 %</b>	<b>119 %</b>
S.	47 %	171 %	125 %	118 %	131 %	377 %
S.	139 %	134 %	143 %	137 %	116 %	149 %
W.	47 %	0 %	19 %	33 %	70 %	7 %

<b>Q3 2013</b>	<b>PZ</b>	<b>ŚZ</b>	<b>Regularne</b>	<b>Dodatki</b>	<b>Zasilenia</b>	<b>(...)</b>
A.	193 %	285 %	342 %	114 %	132 %	116 %
B.-S.	152 %	250 %	104 %	140 %	156 %	110 %
B.	58 %	162 %	125 %	149 %	74 %	83 %
E.	158 %	86 %	46 %	114 %	53 %	113 %
G.	48 %	55 %	187 %	116 %	45 %	123 %
H.	104 %	66 %	87 %	142 %	70 %	16 %

Ł.	113 %	15 %	80 %	117 %	12 %	1295 %
M.	27 %	120 %	168 %	93 %	329 %	261 %
O.	92 %	0 %	102 %	115 %	22 %	3256 %
O.	104 %	25 %	128 %	146 %	82 %	114 %
<b>O.</b>	<b>63 %</b>	<b>38 %</b>	<b>130 %</b>	<b>127 %</b>	<b>45 %</b>	<b>109 %</b>
S.	61 %	144 %	188 %	136 %	197 %	86 %
S.	121 %	222 %	198 %	167 %	98 %	183 %
W.	156 %	100 %	35 %	250 %	31 %	12 %

<b>Q4 2013</b>	<b>PZ</b>	<b>ŚZ</b>	<b>Regularne</b>	<b>Dodatki</b>	<b>Zasilenia</b>	<b>(...)</b>
A.	132 %	158 %	213 %	124 %	176 %	396 %
B.-S.	83 %	98 %	135 %	176 %	161 %	142 %
B.	217 %	67 %	104 %	116 %	97 %	532 %
E.	95 %	102 %	79 %	149 %	227 %	83 %
G.	101 %	0 %	48 %	68 %	43 %	46 %
H.	72 %	58 %	108 %	178 %	152 %	19 %
Ł.	147 %	0 %	49 %	122 %	116 %	158 %
M.	19 %	103 %	75 %	71 %	222 %	196 %
O.	89 %	180 %	102 %	102 %	197 %	98 %
O.	212 %	74 %	35 %	130 %	73 %	128 %

<b>O.</b>	<b>172 %</b>	<b>68 %</b>	<b>67 %</b>	<b>113 %</b>	<b>102 %</b>	<b>266 %</b>
S.	40 %	96 %	126 %	81 %	115 %	225 %
S.	83 %	172 %	242 %	151 %	177 %	218 %
W.	56 %	73 %	102 %	115 %	75 %	10 %

<b>Razem 2013</b>	<b>PZ</b>	<b>ŚZ</b>	<b>Regularne</b>	<b>Dodatki</b>	<b>Zasilenia</b>	<b>(...)</b>
A.	130 %	211 %	200 %	118 %		183 %
B.-S.	100 %	152 %	121 %	126 %		159 %
B.	109 %	124 %	123 %	127 %		177 %
E.	99 %	93 %	87 %	116 %		125 %
G.	46 %	89 %	110 %	85 %		116 %
H.	86 %	132 %	94 %	132 %		66 %
Ł.	106 %	69 %	56 %	89 %		539 %
M.	40 %	117 %	124 %	78 %		280 %
O.	51 %	50 %	75 %	65 %		569 %
O.	118 %	71 %	72 %	124 %		175 %
<b>O.</b>	<b>84 %</b>	<b>81 %</b>	<b>75 %</b>	<b>105 %</b>		<b>210 %</b>
S.	59 %	132 %	138 %	103 %		232 %
S.	121 %	154 %	180 %	146 %		236 %
W.	87 %	65 %	64 %	71 %		8 %



Kierowany przez powódkę Oddział osiągał słabe wyniki sprzedażowe w 2013 roku. Na 14 funkcjonujących w tym obszarze Oddziałów, Oddział powódki zazwyczaj zajmował słabe pozycje pod względem realizacji planu sprzedaży. W okresie trzech kwartałów Oddział ten tylko jeden raz (w pierwszym kwartale) zajął dobrą trzecią pozycję w jednej z linii sprzedażowych, w pozostałych były to jednak pozycje od 6 do 13. W drugim kwartale najwyższa pozycja tego oddziału to 5 miejsce w jednej linii sprzedażowej, w pozostałych były to pozycje od 7 do 11. W trzecim z kolei kwartale najwyższa pozycja tego oddziału to już 6 miejsce w jednej linii sprzedażowej, w pozostałych były to pozycje od 8 do 11.

Ilość nie zrealizowanych linii zmniejszyła się, choć nawet w ostatnim kwartale, tylko 50% linii sprzedażowych było zrealizowanych zgodnie z planem.

Wynik badań M. S. (t. k.) Oddziału w O. w 2013 roku był najgorszy w sieci.

<b>WYNIKI BADANÍ TAJEMNICZEGO KLIENTA w 2013 roku</b>							
O.	2013-01-21	64,81%	2013-04-10	90,98%		<b>96,61%</b>	<b>84,13%</b> <i>(najniższa średnia w sieci)</i>
H.	2013-02-13	91,12%					<b>85,31%</b>
O.	2013-02-26	91,79%			<b>2013-05-06</b>	<b>85,63%</b>	<b>88,66%</b>
W.	2013-02-06	76,39%			<b>2013-05-22</b>	<b>97,51%</b>	<b>90,12%</b>
P.	2012-12-03	87,22%	2013-03-07	91,20%			<b>90,81%</b>
S.	2013-02-20	86,46%					<b>90,99%</b>
B. - S.	2013-02-07	97,55%					<b>91,23%</b>
O.	2013-01-17	83,41%	2013-04-23	93,71%			<b>91,52%</b>
B.	2013-04-10	86,87%					<b>91,77%</b>
S.	2013-04-09	95,08%					<b>93,09%</b>

M.	2013-02-20	91,11%					<b>93,80%</b>
G.	2013-02-25	89,65%			<b>2013-05-20</b>	<b>98,30%</b>	<b>94,95%</b>
Ł.	2013-02-05	95,32%			<b>2013-05-21</b>		<b>94,97%</b>
A.	2013-02-21	94,23%					<b>95,09%</b>

Powódka na niskim poziomie zdawała testy w kolejnych sesjach Akademii (...) Oddziału - nie zaliczone 2 testy wstępne i 1 test semestralny tj.: niezdany test wstępny z III sesji (...) z dnia 04.09.2013 ((...) (...), (...)) i IV sesji (...)z dnia 10.10.2013 ( (...), (...)) oraz test semestralny dotyczący zagadnień (Bezpieczeństwo Oddziału, (...), (...), (...),(...), (...), (...))z dnia 19.09.2013 r. Ogółem szkolenia powódki w 2013 r. w ramach Akademii (...) Oddziału (w całości poświęcone ubezpieczeniom majątkowym), przedstawiały się następująco:

- (...) indywidualne, jednostkowe – 18.01.2013 roku – test wstępny i końcowy zaliczony;
- (...) majątkowe – 22.02.2013 roku - test wstępny i końcowy zaliczony;
- Procesy (...) 15.03.2013 roku – test wstępny zaliczony (jeden błąd), test końcowy zaliczony (dwa błędy);
- (...) Oddziałem - 04.06.2013r. - test wstępny i końcowy zaliczony,
- (...), Z. Karta, G., (...) 03.07.2013 r.- test wstępny zaliczony, test końcowy zaliczony (2 błędy),
- (...), (...) 04.09.2013 r.- test wstępny niezaliczony (12 błędów na 20 pytań), brak możliwości uczestnictwa w szkoleniu i pisania testu końcowego w tym dniu, poprawka testu wstępnego zaliczona 13.09.2013 razem z zaliczeniem testu końcowego. Test Semestralny z produktów majątkowych niezaliczony (7 błędów na 60 pytań), test poprawiony w dniu 22.20.2013r. (3 błędy)
- Ubezpieczenie (...), (...)- 10.10.2013 r. - test wstępny niezaliczony (3 błędy), i brak możliwości uczestnictwa w szkoleniu i pisania testu końcowego.

W dniu 23.01.2013 r., podczas kontroli w Oddziale w O. stwierdzono nieprawidłowości w polisach:

- Nr (...) (błędnie wybrano wariant kontynuacji w zakresie % (...) za 1% (...)),
- Nr (...) (błędne oznaczenie wnioskującego, data początku opłacania ubezpieczenia została wprowadzona inna niż podana we wniosku),
- Nr (...)(brak oznaczenia wnioskującego),
- Nr (...) (brak oznaczenia dodatku, o który wnioskuje klient).

W wyniku tej kontroli stwierdzono również błędy w archiwizacji dokumentów (dokumenty nie były archiwizowane zgodnie z kluczem, błędny był opis i niewłaściwe rozdzielenie dokumentów).

W dniu 07.05.2013 r. stwierdzono następujące błędy:

- brak pełnej nazwy ubezpieczenia na zgłoszeniu zmian (dotyczy polis (...)),

- brak odnotowania numeru telefonu na wniosku IK (dotyczy polis (...)),
- brak nr ubezpieczenia kontynuowanego na wniosku IK (dotyczy polis (...)),
- brak daty na polisie ( (...)).

Wobec powódki wdrożone były plany naprawcze. Powódka nie zrealizowała trzech kolejnych programów naprawczych tj.:

- pierwszego programu naprawczego z dnia 31.05.2013r. - cel programu niezrealizowany w 6 liniach (ocena negatywna);
- drugiego programu naprawczego z dnia 08.07.2013r. - cel programu niezrealizowany w 3 liniach (ocena negatywna);
- trzeciego programu naprawczego na miesiąc wrzesień - cel programu niezrealizowany w 5 liniach (ocena negatywna).

W dniu 31 października 2013 pozwani wręczyli powódce pisma informujące o rozwiązaniu umów o pracę łączących ją zarówno z (...) Spółka Akcyjna, jak też z (...) Spółka Akcyjna z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2014.

Przyczyną wypowiedzenia umów o pracę była, jak podano w pismach: „negatywna ocena pracy na zajmowanym stanowisku p.o. Dyrektora Oddziału (...) w Oddziale (...) w O., funkcjonującego w unijnych (to znaczy wspólnych dla (...) SA) strukturach Pionu Sieci Grupy (...), dokonana przez Dyrektora Sieci Oddziałów, wynikająca z:

1. uzyskiwania wyników sprzedaży poniżej oczekiwań w kolejnych kwartałach 2013 roku,
2. biernej postawy w zakresie rozwoju swoich umiejętności i kompetencji wymaganych na stanowisku Dyrektora Oddziału,
3. negatywnego wpływu na rozwój wiedzy podległych (...) w kierowanym Oddziale.

Pierwszy z przedstawionych wyżej zarzutów uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy bardzo niskiego poziomu sprzedaży w kolejnych okresach rozliczeniowych w liniach objętych celami sprzedażowymi tj.:

1. po pierwszym kwartale 2013 r. w linii (...) - 35% realizacji celu, w linii (...) - 61% realizacji celu, w linii ubezpieczeń regularnych - 81% realizacji celu, w linii ubezpieczeń dodatkowych do (...) - 91% realizacji celu, w linii zasileń (...) / (...) 5% realizacji celu. Brak realizacji pięciu ze wszystkich sześciu linii objętych celami sprzedażowymi.
2. po drugim kwartale 2013 r. w linii (...) - 79% realizacji celu, w linii ubezpieczeń regularnych - 24% realizacji celu, w linii ubezpieczeń dodatkowych do (...) - 96% realizacji celu, w linii zasileń (...) / (...) 70% realizacji celu. Brak realizacji czterech ze wszystkich sześciu linii objętych celami sprzedażowymi.
3. po trzecim kwartale 2013 r. w linii (...) - 63% realizacji celu, w linii (...) - 38% realizacji celu, w linii zasileń (...) / (...), która była priorytetem w tym kwartale - 45% realizacji celu. Brak realizacji trzech ze wszystkich sześciu linii objętych celami sprzedażowymi”.

Dodatkowo, jak wskazano w pismach, powódka „nie zrealizowała trzech kolejnych programów naprawczych tj.:

1. pierwszy program naprawczy z dnia 31.05.2013r. - cel programu niezrealizowany w 6 liniach (ocena negatywna);
2. drugi program naprawczy z dnia 08.07.2013r. - cel programu niezrealizowany w 3 liniach (ocena negatywna);
3. trzeci program naprawczy na miesiąc wrzesień - cel programu niezrealizowany w 5 liniach (ocena negatywna).

Realizowanie działań sprzedażowych w zakresie oferowania produktów G. (...), bezpośredniej sprzedaży produktów znajdujących się w ofercie Grupy (...), osiągania planów sprzedażowych, należy do obowiązków Pracownika i jest wpisane w jego zakres, co w Pani przypadku nie zostało zrealizowane w kolejnych kwartałach bieżącego roku”.

„Drugi i trzeci z przedstawionych wyżej zarzutów uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy braku podejmowania skutecznych działań w zakresie zwiększenia wiedzy własnej i podległych (...) na temat oferowanych ubezpieczeń oraz znajomości procesów związanych z obsługą ubezpieczeń. Nie dąży Pani do pełnej, rzeczywistej uniwersalności własnej i podległych (...), pomimo uczestnictwa w szkoleniach organizowanych cyklicznie z zakresu koniecznej do opanowania wiedzy produktowej. Potwierdzeniem tego jest:

1. niska zdawalność testów w kolejnych sesjach Akademii (...) Oddziału - nie zaliczone 2 testy wstępne i 1 test semestralny tj.: niezdany test wstępny z III sesji (...)z dnia 04.09.2013 ((...)

(...)) i IV sesji (...) z dnia 10.10.2013 ( (...), (...)) oraz test semestralny dotyczący zagadnień (Bezpieczeństwo Oddziału, (...),(...),(...), (...), (...), (...)) z dnia 19.09.2013 r.

2. brak systematycznej pracy indywidualnej z podległymi Pracownikami i zwiększaniem ich wiedzy produktowej niezbędnej na zajmowanych stanowiskach (brak tzw. uniwersalizacji (...)), czego potwierdzeniem są niskie wyniki testów wiedzy podległych (...) tj.: Pracownik M. Z. - test z (...)p.p.m, Z. Karta, G., PAP, cesja - pisany 09.07.2013 - wynik 18/30. Pracownik R. B. - test z (...), (...), (...), (...) pisany 09.07.2013 - wynik 24/30.

Dodatkowo nie realizuje Pani zaleceń kierowanych do Pani w bezpośrednich rozmowach w trakcie kolejnych wizytacji i kontroli realizacji procesów w Oddziale:

W dniu 23.01.2013 r. stwierdzono nieprawidłowości w polisach:

- (...) (błędnie wybrano wariant kontynuacji w zakresie % SU za 1% TU),

- (...) (błędne oznaczenie wnioskującego, data początku opłacania ubezpieczenia została wprowadzona inna niż podana we wniosku),

-P/(...) (brak oznaczenia wnioskującego),

(...) (brak oznaczenia dodatku, o który wnioskuje klient).

W wyniku tej kontroli stwierdzono również błędy w archiwizacji dokumentów (dokumenty nie były archiwizowane zgodnie z kluczem, błędny był opis i niewłaściwe rozdzielanie dokumentów).

W dniu 07.05.2013 r. stwierdzono następujące błędy:

-brak pełnej nazwy ubezpieczenia na zgłoszeniu zmian (dotyczy polis (...)),

-brak odnotowania numeru telefonu na wniosku IK (dotyczy polis (...)),

- brak nr ubezpieczenia kontynuowanego na wniosku IK (dotyczy polis (...)),

-brak daty na polisie ( (...)).”

W pismach wskazano, że przedstawione okoliczności uniemożliwiają dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku, jak również powierzenie powódce pracy na innym stanowisku w strukturach Spółki. **Podkreślono, że opisanie zarzuty odnoszą się w taki sam sposób do zatrudnienia w jednej i w drugiej Spółce z uwagi na fakt, że powódka jest zatrudniona równolegle w (...) SA i w (...) SA na analogicznych warunkach.**

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: pozwy z załącznikami (k.2-11, 12-21,22-28, 1-11,12-32), odpowiedzi na pozwy z załącznikami (k.36-37,56, 103- 105v., 108-126), pisma z dnia 31.10.2014 roku dotyczące rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia (k.12), zestawienia wyników sprzedaży za rok 2013 i zestawienia wyników badań tajemniczego klienta w roku 2013 (k73-75), dokumenty załączone do pisma pełnomocnika powódki z dnia 30.06.2014 roku (k. 141-224v.), dokumenty załączone do pisma procesowego pełnomocnika pozwanych z dnia 26.08.2014r k. 237-253), zeznania świadka Z. G. (k. 99v.-101v.), zeznania świadka R. C. (k. 129-134), zeznania powódki I. W. w charakterze strony (k.254v.-255v.)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie, dlatego też oba zostały oddalone.

Istotą sporu była merytoryczna zasadność wypowiedzeń, która nie mogła być rozpoznawana jedynie w aspekcie samego sformułowania oświadczenia pracodawcy. Sąd pierwszej instancji swoje rozważania oparł na założeniu, że powódka była pracownikiem kierującym wyodrębnioną komórką organizacyjną, była managerem placówki.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom formalnym rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Dopuszcza się różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże 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. Naruszenie w tym zakresie zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza norm, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości, co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika), co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z dnia 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia, a także z dnia 25 stycznia 2013 r., niepublikowany).

W okolicznościach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego, trudno mówić o ogólności, braku konkretów, braku jasności czy niemożności weryfikacji wskazanych przyczyn rozwiązania umów o pracę. Pisma z dnia 31.10.2013 roku, zostały zredagowane w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Z tak szczegółowym i starannym sformułowaniem pisma dot. rozwiązania umowy o pracę, Sąd w praktyce spotyka się niezwykle rzadko. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało nadto, ponad wszelką wątpliwość, że **wskazane przyczyny są także przyczynami rzeczywistymi**.

Wypada również dodać, że art. 45 K.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako **uzasadnione**. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie, które nadto podkreśla, że dla zasadności wypowiedzenia nie jest konieczne stwierdzenie zawinionych działań pracownika (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3, poz. 47 z glosą J. Broła; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepublikowany).

Z utrwalonych w praktyce poglądów wynika ponadto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 K.p. 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. 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 Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2, poz. 18 z glosą J. Broła).

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 r. II PK 116/13 **„Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątplenia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy”**. (LEX nr 1488758)

Powódka była zatrudniona na stanowisku p.o. Koordynatora - p.o. Dyrektora Oddziału (...), a więc pełniła rolę managera Oddziału. Już tylko gramatyczna (językowa) wykładnia tego określenia musi więc wskazywać, że było to stanowisko kierownicze, a przynajmniej samodzielne, skoro w języku angielskim "manager" oznacza dyrektora, kierownika, menedżera, a więc osobę kierującą pracą innych osób lub co najmniej organizującą tę pracę. Powódka była zatem pracownikiem zatrudnionym na stanowisku samodzielnym i bez wpływu na tę ocenę pozostaje fakt, że jej praca miała charakter pracy podporządkowanej, w ramach której była zobowiązana stosować się do poleceń przełożonych. Podporządkowanie, które przejawia się między innymi w wykonywaniu poleceń przełożonych, jest charakterystyczną cechą każdego stosunku pracy, a więc także stosunku pracy osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w nadal zachowującej aktualność tezie V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 Nr 11, poz. 164), w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 K.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

„(...) istotą pracy świadczonej przez kadrę zarządzającą jest to, że polega ona na kierowaniu zespołem osób zorganizowanych w wyodrębnioną jednostkę organizacyjną, przy czym istotą tej pracy jest wykonywanie właśnie czynności kierowniczych (...). Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieумыślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego 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 Sądu Najwyższego z dnia 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). (...), vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 roku, II PK 116/13”.

Uwzględniając przedstawione wyżej zasady odnoszące się do oceny wypowiedzeń umów o pracę pracownikom zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych należy stwierdzić, iż znajdują one w pełni zastosowanie w stosunku do powódki.

Pozwane Spółki zajmują się sprzedażą ubezpieczeń, a powódka była pracownikiem odpowiedzialnym za zapewnienie sprzedaży na odpowiednio wysokim poziomie, czego nie zrealizowała. Ponadto, powódka była zobowiązana do stałego rozwijania swoich umiejętności i kompetencji oraz do zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy swoich pracowników.

Jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką było uzyskiwanie wyników sprzedaży poniżej oczekiwań w kolejnych kwartałach 2013 roku.

W uzasadnieniu pozwu powódka przyznaje, że poziom sprzedaży w kolejnych okresach rozliczeniowych w poszczególnych liniach sprzedażowych istotnie odbiegał od nałożonych celów sprzedażowych. W wypowiedzeniu umów o pracę, ani jeden, ani drugi pozwany nie twierdził, że żaden z celów sprzedażowych nie został przez powódkę osiągnięty, wskazywał jedynie ile z łącznie 6 linii sprzedażowych nie zostało zrealizowanych. W pierwszym kwartale stwierdzono brak realizacji 5 linii sprzedażowych, w drugim 4 linii, a w trzecim 3 linii. Istotnie ilość nie zrealizowanych linii zmniejszała się, jednakże wciąż, nawet w ostatnim kwartale, tylko 50% linii sprzedażowych było zrealizowanych zgodnie z planem. Ponadto, warto wskazać, iż pozwany chcąc uniknąć zaskoczenia powódki nagłym zwolnieniem wprowadził wobec niej plan naprawczy, który jednak nie został zrealizowany w całości w żadnym kwartale. W ocenie pozwanego zanotowana poprawa była zbyt mała w stosunku do jego oczekiwań, w związku z czym m.in. na tej podstawie, została podjęta decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Przytoczona przez powódkę ocena jej kompetencji (Klient, Odpowiedzialność, Wynik, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele, Angażowanie ludzi), dotyczy oceny kompetencji miękkich w ramach tzw. (...) pracownika (...), jednakże nie zastępuje ona twardej oceny pracownika na podstawie wyników jego pracy. Ocena (...) ma charakter uzupełniający, ma ona odniesienie wyłącznie do pewnych zachowań pracowników postrzeganych przez ich przełożonych, które mają odzwierciedlać zgodność zachowań pracownika z zachowaniami pożądanymi przez pracodawcę. Ponadto, wbrew twierdzeniom powódki, należy wskazać, że nie została ona oceniona wyłącznie przez kompetencję Wynik, gdyż pozostałe zarzuty z wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyły jej biernej postawy w zakresie rozwoju swoich kompetencji oraz negatywnego wpływu na rozwój wiedzy pracowników, a więc z zakresu takich kompetencji jak Klient, Odpowiedzialność, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele.

Wbrew twierdzeniom powódki, otrzymała ona wszystkie plany naprawcze, o których jest mowa w wypowiedzeniu, nawet jeśli nie noszą one dokładnie dat wskazanych w wypowiedzeniu. Z uzasadnień pozwów wynika przy tym, że powódka nie ma najmniejszych wątpliwości, jakich okresów dotyczyły wymienione w wypowiedzeniu plany naprawcze, nie kwestionuje również stopnia ich realizacji. Wbrew twierdzeniom powódki, wszystkie programy naprawcze zostały rozliczone. Warto również zauważyć, że plany naprawcze były powódce wręczane w różnych kwartałach i nie sposób jest twierdzić, że wszystkie otrzymywała w sezonie urlopowo szkoleniowym, gdyż wakacje nie trwają cały rok. Kierowany przez powódkę Oddział nie mieścił się wprawdzie w jednym budynku, jednakże były to pomieszczenia przylegające do siebie przez ścianę, trudno zatem mówić o braku uwspólnienia jednostek (jednostka wspólna realizuje zadania sprzedażowe dla (...) S.A. oraz dla (...) na (...) S.A.) i nie było przeciwwskazań do wzajemnego zastępowania się pracowników tego Oddziału.

Wydaje się być sprawą oczywistą, że pracownicy obsługi klienta powinni znać swoje zakresy zadań i sprzedawane produkty, nie sposób zatem zgodzić się z powódką, iż brak czasu na przygotowanie się do egzaminu przez pracowników skutkowało słabymi wynikami egzaminów. Dziwi również twierdzenie, że zdaniem

powódki jeden pracownik mógł znać się tylko na produktach majątkowych a drugi tylko na życiowych, gdyż to właśnie do zadań powódki należało takie przygotowanie pracowników, żeby mogli realizować swoje zadania zarówno na rzecz spółki majątkowej jak i życiowej.

W pozwie powódka nie kwestionuje faktu, że nie zdała znacznej części egzaminów w ramach Akademii (...) Oddziału, poprawienie egzaminów nie zmienia w niczym faktu że pierwotnie egzaminy te nie zostały zaliczone. Świadek R. C. zeznał: „(...) Pamiętam udział powódki w tych szkoleniach i pamiętam wyniki. Wyniki powódki w zakresie ubezpieczeń majątkowych były poniżej oczekiwań. Testy z (...) nie były zaliczone przez powódkę jako testy wstępne, podobnie test (...) i test (...). Pamiętam też, że powódka nie zdała jednego testu semestralnego w pierwszym terminie, który przeprowadzony był w W.. Większość dyrektorów oddziałów zdawała testy wstępne. W moim wypadku również ja zdawałem testy wstępne i testy końcowe (...)”

Brak realizacji konkretnych procesów został potwierdzony odnalezieniem konkretnych błędów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Z zeznań świadka R. C.: „(...) Odpowiadam za procesy w oddziałach co oznacza, że badam czy pracownicy nie łamią procedur. Tu nie chodzi o zachowania klientów, lecz o nasze wewnętrzne procedury, czy prawidłowo działają procesy, tj. wypełnianie wniosku, polisy, archiwizacja. Jest tzw. teoria 5 kroków, która opisuje wszystkie standardy, jakim powinien odpowiadać pracownik w oddziale. To bada ukryty klient. Jeśli chodzi o procedury, to badam to ja, jak również audyt. Nawet dyrektorzy Oddziału czynią to w ramach kontroli. Jeśli chodzi o wsparcie to diagnozujemy w Oddziałach co nie funkcjonuje tak jak powinno, co powinno się poprawić lub zmienić, są to wskazówki bezpośrednie dla dyrektora oddziału. Po wizycie sporządzany jest też raport, gdzie są zalecenia i wskazówki. Spotykałem się pod tym kątem również z powódką (...) Wynikiem jednego z planów naprawczych, aktywizujących był test pracowników w Oddziale powódki. To wynikało z tego, że dyrektor sieci Oddziałów i ja mieliśmy zastrzeżenia do unifikacji pracowników, tj. do ich wiedzy. Podczas naszych wizyt sugerowaliśmy powódcę, aby rozwijała pracowników pod kątem unifikacji czyli, by osobę wywodzącą się z (...) uczyć kwestii majątkowych i odwrotnie. (...) Z tego co pamiętam w dniu testu powódki nie było w O.. Moim zdaniem nie miało to znaczenia. Pracownicy mogli i pisali ten test w pokoju bez obecności i ingerencji klientów. (...) Na czas prowadzenia testu pracownikom w Oddziale w O. M.. w czerwcu 2013 r. - Oddział był otwarty. W mojej ocenie nie kolidowało to z obsługą klientów. Test był pisany poza salą obsługi. Do tego pokoju nikt nie wchodził, nie przeszkadzał. Jeśli chodzi o materiały i wytyczne do tego testu, to jego zakres był wpisany w programie naprawczym, które otrzymała powódka. Pracownicy wiedzieli z czego ten test będzie pisany. Tę wiedzę, którą ma dyrektor powinien posiadać również pracownik. Nie pamiętam pytań, ale ta wiedza musi być jednolita, więc nie ma to znaczenia. W spółce, w tym również w Oddziale w O. M.. były prowadzone szkolenia e-learningu. Te szkolenia adresowane są do dyrektorów i pracowników (...)”.

Na rozprawie w dniu 15 kwietnia 2014 roku świadek Z. G. wyraźnie wskazał, iż jedną z przyczyn słabej sprzedaży w Oddziale powódki była słaba znajomość produktów ubezpieczeniowych przez pracowników powódki. (...) komputerowy niewątpliwie mógł wyliczyć wysokość składki ubezpieczeniowej po wprowadzeniu do niego odpowiednich danych, jednakże trudno sobie wyobrazić właściwą sprzedaż produktów ubezpieczeniowych w sytuacji, gdy sprzedawca oczekuje na klienta, który sam zna produkty (...), przedstawia mu dokładnie swoje oczekiwania, a ten tylko wpisuje te dane do systemu i wylicza składkę. Pracownik (...) powinien potrafić przedstawić potencjalnemu klientowi jak najlepszą ofertę dostosowaną do jego oczekiwań i możliwości, zapytać o jego potrzeby oraz przedstawić mu możliwe rozwiązania, do tego jednak niezbędna jest dokładna znajomość sprzedawanych produktów, nie tylko systemu komputerowego.

Pozwany nie kwestionował uczestnictwa pracowników powódki w szkoleniach, ani też uzyskanych przez nich dyplomów, co wynika wprost z treści wypowiedzeń umów o pracę. Wyniki sprzedaży Oddziału w O. oraz testy wiedzy pracowników prowadzą jednak do wniosku, że wiedza ta w żaden sposób nie została utrwalona, ani wykorzystywana w ich miejscu pracy, gdzie podlegali powódcę. Gdyby pracownicy posiadali niezbędną wiedzę, wówczas prawidłowo napisaliby ten test, niezależnie od tego, czy powódka była wówczas obecna czy też nie. Na uwagę zasługuje również wskazanie przez powódkę, że wg wytycznych Dyrektor Oddziału jest odpowiedzialny za wiedzę pracowników - jeżeli tak jest, pracodawca ma prawo sprawdzić poziom tej wiedzy i nie oznacza to żadnej dyskryminacji.

Świadek Z. G. zeznał: „Pracuję w (...) S.A i (...) na (...) S.A od 2010r., wcześniej od 2004r. pracowałem w (...) S.A. Od 2010r. od połowy roku pełnię funkcję dyrektora sieci oddziałów, zazwyczaj nazywanej siecią (...). Ta sieć obejmowała podczas pracy powódki województwo (...), część województwa (...) i Oddział w O. M.. i O.. W ubiegłym roku w skład



sieci wchodziło 14 oddziałów. Są to tzw. Oddziały unijne od kilku lat tzn. obsługujące obydwie spółki (...) S.A i (...) na (...) S.A. Wszyscy pracownicy są zatrudnieni jednocześnie w jednej i drugiej spółce. (...) Unifikacja jednostek - to wyjście w stronę klienta, oznaczało że każdy klient niezależnie od typu sprawy (życiowa, czy majątkowa) jest w pełni obsłużony. Każdy pracownik Oddziału jest zatrudniony na pół etatu w jednej spółce i na pół etatu w drugiej spółce. Jeśli chodzi o zakres obowiązków, to wszyscy specjaliści obsługi klienta mają taki sam zakres obowiązków i podobnie wszyscy dyrektorzy Oddziałów taki sam zakres obowiązków posiadają. Każdy pracownik musi mieć wiedzę na temat obsługi klienta z zakresu obu spółek. Pracownicy mają w zakresie obowiązków sprzedaż produktów oraz tzw. obsługę posprzedażową lub około sprzedażową (...) Jednostki położone w O. M.. miały dwa adresy przy czym był to numer 2 i 2a, był to blok. To były dwie różne klatki. Aby przejść pomiędzy Oddziałami trzeba było wyjść na zewnątrz. Myślę, że obie klatki dzieli odległość ok. 15 m maksymalnie (...)". Świadek R. C. zeznał: „Mam unijną umowę i pracuję w połowie w (...) S.A. a jednocześnie w połowie w (...) S.A. od grudnia 2003 r. Wszyscy pracownicy są zatrudnieni w ten sposób, tj. pół etatu w jednej i pół etatu w drugiej firmie. Wszyscy pracownicy Oddziałów zajmują się obsługą obu spółek. Ja odpowiadam głównie za jakość obsługi klienta i za procesy w obsługiwanych Oddziałach. Jestem również wsparciem, można powiedzieć zastępcą dyrektora sieci, w moim przypadku jest to pani A. W., wcześniej gdy pracowaliśmy z powódką to dyrektorem sieci był Z. G.. Dla mnie jakość obsługi klienta to jest profesjonalna obsługa, przestrzeganie standardów, które wyznacza spółka (...)”

Zatem, wbrew twierdzeniom powódki istnieje głębokie funkcjonalne powiązanie między spółką majątkową a życiową w przypadku funkcji Dyrektora Oddziału (...), niezależnie od tego, czy ten Oddział mieści się w jednej czy dwu lokalizacjach - jest jeden szef, pracownicy którzy mogą się wzajemnie zastępować, wspólne zadania do wykonania (przynajmniej w bardzo szerokim zakresie). Powódka wykonywała swoją pracę jeden, a nie dwa razy, co sugeruje powódka- jeździła na te same szkolenia, przystępowała do tych samych egzaminów, miała jednego przełożonego.

Wręczenie powódce identycznie brzmiących wypowiedzeń w obu spółkach wynika właśnie z bardzo głębokiego funkcjonalnego powiązania obu tych części etatów składających się na jeden wspólny etat Dyrektora Oddziału (...). Każdy Dyrektor Oddziału (...) ma dwóch pracodawców, od każdego z nich otrzymuje część wynagrodzenia, jednakże praca jest wykonywana każdorazowo na rzecz obu spółek. Znaczna część zadań Dyrektora Oddziału jest wykonywana na rzecz obu spółek w taki sposób, że wprost nie da się odróżnić, która czynność jest wykonywana na rzecz jednego, a która na rzecz drugiego pracodawcy. Dyrektor ma dbać o wizerunek Oddziału, zapewniać jego prawidłowe funkcjonowanie w określonych godzinach i dniach tygodnia, zapewnić odpowiednią jakość oznakowania obiektu (wszystko w ramach kompetencji), świadcząc usługi na rzecz obu tych spółek i tych zadań wprost nie sposób rozdzielić. Oczywiście jakaś część zadań jest świadczona na rzecz jednego lub drugiego pracodawcy, nie na rzecz obu, jednakże praca Dyrektora Oddziału ma sens dla obu spółek tylko wówczas, gdy realizuje, na odpowiednim poziomie, zadania na rzecz każdej ze spółek. Jak wskazywał pełnomocnik pozwanych, teoretycznie można sobie wyobrazić Dyrektora, który bardzo dobrze wywiązuje się z zadań na rzecz jednego pracodawcy, a fatalnie na rzecz drugiego pracodawcy - w takiej sytuacji brak jest podstaw do zatrudniania danego Dyrektora w obu spółkach, a nie tylko jednej. Żadna ze spółek, ani (...) S.A. ani (...) S.A., nie przewiduje utrzymywania w charakterze Dyrektora Oddziału pracownika który obsługiwałby tylko jedną z tych spółek. Jeżeli zatem Dyrektor świadczy pracę na rzecz obu z nich, musi realizować zadania na rzecz obu, nie tylko jednej. Świadek Z. G. zeznał: „(...) Poziom przez powódkę realizacji procesów osiągał nieco ponad 50 % tj. sześćdziesiąt kilka, jest to poziom, który można nazwać krytycznym. Już w momencie kiedy dana jednostka uzyskuje poziom z „ósemką” z przodu, to podejmujemy już intensywniejsze działania. Procesy dotyczą obsługi klientów. Każdy stwierdzony błąd objęta się na kliencie. Poziomem oczekiwanym jest 100 %, bo to jest poprawność procesowa (...)”

Powódka, zeznając w charakterze strony, powiedziała, że: „(...) Od 10.2010r. żaden dyrektor Oddziału nie mógł być zatrudniony tylko w jednej spółce. W moim przypadku też nie ma takiej możliwości, abym ubiegała się o przywrócenie na pół etatu tylko w jednej spółce. Dyrektor nie może pracować tylko w jednej spółce. Po wprowadzeniu jednostek unijnych każdy dyrektor i każdy pracownik pionu sieci grupy otrzymał umowę po pół etatu z każdej ze spółek. Gdy zostały stworzone Oddziały unijne obsługiwałam już klientów obu spółek i musiałam znać odpowiedzi na problemy z obu spółek (...)”.

Kwestionowanie więc przez powódkę pism z dnia 31.10.013 roku, z uwagi na tożsamość ich treści, w świetle powyższej argumentacji, należy uznać za chybione. Już w treści każdego z tych pism podkreślono, że **opisane zarzuty odnoszą się w taki sam sposób do zatrudnienia w jednej i w drugiej Spółce z uwagi na fakt, że powódka jest zatrudniona równoległe w (...) SA i w (...) SA na analogicznych warunkach**. Pamiętać również należy, że rozwiązanie stosunku pracy, w przypadku wielości przyczyn rozwiązania stosunku pracy staje się uzasadnione, jeżeli choćby jedna z nich była rzeczywista, uzasadniona i udowodniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2005 r., I PK 61/05, LEX nr 196489). Tymczasem tak właśnie było w przypadku powódki.

W odniesieniu do przedstawionych przez powódkę danych dotyczących realizacji linii sprzedażowych należy przypomnieć, iż kwestia realizacji poszczególnych linii sprzedażowych pojawiła się w związku z realizacją planu naprawczego, nie samą realizacją zadań kwartalnych. Zgodnie z treścią wypowiedzeń powódka osiągała słabe wyniki sprzedażowe w pierwszym, drugim i trzecim kwartale.

Świadek Z. G. zeznał: „(...) O roli dyrektora Oddziału mówi tzw. model pracy dyrektora Oddziału (instrukcja), to zbiór różnych wskazówek, którymi powinien posługiwać się dyrektor by sprawnie prowadzić Oddział. Podzielona jest na kilka części: administrowanie Oddziałem, praca z zespołem, zarządzenia sprzedażą, zarządzenie procesami, czyli poprawnością proceduralną dyspozycji. Uznałem, że powódka nie spełnia oczekiwań na stanowisku dyrektora Oddziału. Przez szereg kolejnych okresów sprzedażowych brak było realizacji ilościowej sprzedaży produktów, kolejna rzecz to rozwój własny i pracowników, nisko oceniałem chęć rozwoju własnego powódki, w mojej ocenie powódka miała też negatywny wpływ na rozwój kompetencji podległych pracowników. Kolejna rzecz to błędy procesowe stwierdzone głównie przez zespół wsparcia, któremu szefuje p. R. C.. Poziom sprzedaży w Oddziale powódki odbiegał od poziomu w innych oddziałach sieci (...). Była różna ilość niezrealizowanych linii sprzedażowych. G. oceniali średnią realizację, to Oddział w O. były w 4 ćwiartce. Moją rolą jest odwiedzać Oddziały, spotykać się z dyrektorami Oddziałów, obserwować na miejscu co się dzieje w Oddziale, i rozmawiać z dyrektorami na temat tego, co ewentualnie można zmienić i poprawić. Tak z powódką rozmawiałem, tak miały cel moje wizyty w Oddziale. Kiedy rozmowy nie przynoszą skutku wprowadzamy program naprawczy, czyli aktywizujący, jest to wskazanie rzeczy, które winny się zmienić w oddziale i oczekiwań. Decyzje w ramach programu należą do mnie, ale większość uzgadniamy w zespole wsparcia Oddziału. W przypadku Oddziału powódki te plany nie były realizowane dlatego było ich kilka. Programy do zrealizowania przez powódkę dotyczyły zwiększenia ilości sprzedażowej oraz rozwoju pracowników. Zasadnicza rola dyrektora Oddziału, to praca z zespołem, odpowiednie motywowanie pracowników, rozliczanie ich działań. Jeśli pracownik ma wiedzę produktową, to pozwala mu to w sposób swobodny rozmawiać z klientem. Informacja przekazana klientowi musi być rzetelna i pełna. (...)”

Świadek R. C.: „(...) Dokładnie nie pamiętam wyników sprzedażowych powódki, ale pamiętam, że odbiegały one od reszty Oddziałów. Powódka miała trzy plany naprawcze odnośnie sprzedaży, co świadczyło o tym, że te wyniki były poniżej oczekiwań. Oddział w O. M.. nie realizował planów sprzedażowych. Z tego co pamiętam O. M.. była na dole tabeli jeśli chodzi o wyniki sprzedaży. Z tego co wiem powódka nie zrealizowała żadnego z planów naprawczych. Praktycznie przy każdej mojej wizycie wykazywane były błędy w procesach. To co dla mnie było niezrozumiałe pamiętam, że sprawdzaliśmy na jednej wizycie dokumentację a błędy, które zostały wówczas wskazane też nie zostały poprawione. Oprócz nas i audytu takie procesy kontrolują również główni specjaliści ds. jakości procesów, którzy po każdej wizycie też dają zalecenia i raport (...)”.

Trudno zgodzić się z powódką, iż za słabe wyniki sprzedażowe odpowiada nie powódka, tylko konkurencyjne zakłady ubezpieczeń i ogólna zła sytuacja gospodarcza. Pozwany ustala plany sprzedażowe uwzględniając zarówno działania konkurencji, jak i możliwości sprzedażowe na danym terenie. Jest przy tym sprawą oczywistą, że w ten sposób można by wytłumaczyć brak realizacji planu sprzedażowego każdego pracownika w Polsce, a mimo to znaczna część z nich realizuje swoje zadania sprzedażowe. Zakres sprzedaży w znacznej mierze zależy od starań poszczególnych pracowników, nie od okoliczności zewnętrznych. Świadek R. C.: „(...) W zakresie sprzedaży powódka nie spełniała poleceń pracodawcy. Produkty w Spółce wszędzie sprzedawane są takie same. Kluczowy jest rozwój pracowników, współpraca z nimi, dbałość o to by realizowali plany, monitorowanie tego (...)”

Wyniki sprzedażowe powódki, wbrew jej twierdzeniom, odbiegały od wyników innych Oddziałów na tym terenie. Ponadto warto pamiętać, iż powódka została zwolniona za szereg różnych uchybień, a nie wyłącznie za brak realizacji planów sprzedażowych. Same słabe wyniki sprzedażowe nie musiałyby przesądzić o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. O rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zdecydował szereg czynników, które zostały wprost wskazane w wypowiedzeniach.

Pozwane, dając powódce dużą swobodę w zakresie metod realizacji planów sprzedażowych „poprzez obowiązek takiego rozpisania działań i aktywności, ażeby plan został zrealizowany”, miały prawo oczekiwać osiągnięcia przez powódkę odpowiednich rezultatów, w tym zwłaszcza realizacji owych planów sprzedażowych. Ze względu na samodzielny charakter pracy powódki właśnie realizowanie przez nią planów sprzedaży stanowiło jedyny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych. Właśnie w tym zakresie pracodawcy mogli zatem dokonywać ocen, ponieważ realizacja planów sprzedażowych bądź jej brak były dostrzegalne i mogły podlegać odpowiedniej analizie. Odnotowując natomiast nierealizowanie planów sprzedaży w dłuższym okresie, a także zauważając, że przeprowadzone wcześniej rozmowy z powódką nie przyniosły odpowiedniego (pozytywnego) efektu, pracodawca miał podstawy do przyjęcia, iż dalsza współpraca z powódką nie pozwoli na osiągnięcie zakładanych celów. Jest przy tym obojętne, czy powódka wykonywała swoje obowiązki niestaranie (czy można jej przypisać winę), czy też wykonując je nawet z należytą starannością nie potrafiła zorganizować sobie pracy w sposób zapewniający osiągnięcie odpowiednich rezultatów. Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (chociażby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątplenia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy.

Rozważając zarzuty powódki dotyczące rzekomo nierzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy w postaci negatywnego wpływu na rozwój wiedzy podległych pracowników należy wskazać, że pozwany nie zarzucał powódce braku wysyłania pracowników na organizowane przez pozwaną szkolenia, gdyż coś takiego byłoby wręcz niewyobrażalne. Pozwany zarzucał powódce jedynie brak podejmowania przez powódkę skutecznych działań zwiększających wiedzę własną oraz podległych jej pracowników. O braku wiedzy zarówno samej powódki jak i jej pracowników najlepiej świadczą wyniki testów które przeprowadził pozwany. Świadek R. C.: „(...)Powódka była zobowiązana do rozwijania kompetencji swoich pracowników. W mojej ocenie powódka nie robiła tu wszystkiego, pracownicy mieli braki w wiedzy, pracownicy z (...) nie mieli wiedzy majątkowej, pracownicy majątkowi wiedzy z (...). Najprostszym działaniem ze strony powódki w tej sytuacji byłaby wymiana pracowników na ich stanowiskach pracy plus wsparcie dyrektora Oddziału, plus szkolenia. (...) centralne są obowiązkowe, poza zwolnieniem lekarskim (...)”.

Odnosnie wymienionych w wypowiedzeniu konkretnych błędów w polisach, świadek R. C. zeznał: „(...)Pierwszy błąd jest błędem krytycznym. Czwarty błąd jest również błędem krytycznym. Brak oznaczenia wnioskującego nie jest błędem krytycznym. Błędy w archiwizacji też są błędami krytycznymi, bo powoduje to problem z odnalezieniem dokumentacji w centralnym archiwum. Brak pełnej nazwy ubezpieczenia nie jest błędem krytycznym. Co do braku numeru telefonu, jeśli jest na wniosku, a nie jest w systemie to jest błąd krytyczny. Numer ubezpieczenia na wniosku nie jest błędem krytycznym. Oddział w O. M.. był to Oddział z dołu tabeli, w wielu liniach nie realizował planów sprzedażowych, choć nie jestem w stanie powiedzieć dzisiaj, czy był to Oddział najgorszy(...)”

Ze złożonych na rozprawie zeznań powódki wynika, że pracownicy zastępowali się wzajemnie, w zakresie obsługi klientów innej spółki niż zazwyczaj (zazwyczaj obsługiwali tylko (...) S.A. lub (...) S.A.) tylko w razie nieobecności któregoś pracownika, a w zasadzie robiła to głównie powódka.

Wziąwszy pod uwagę fakt, że Oddziały te były zlokalizowane przez ścianę, nic nie stało na przeszkodzie, żeby jej pracownicy zastępowali się znacznie częściej, najlepiej regularnie, wówczas znalazłyby na bieżąco produkty obu firm. Powódka nie umiała jednak podwyższyć poziomu wiedzy swoich pracowników, we wskazany powyżej lub też inny sposób. Ani w pozwach, ani też w żadnym piśmie procesowym, ani podczas swoich zeznań, powódka nie wskazała żadnych działań które podejmowałyby w celu rozwoju umiejętności swoich pracowników, poza tym zastępowaniem się

podczas nieobecności i wysyłaniu pracowników na organizowane przez firmę szkolenia. Fakt, że pracownicy uzyskali dyplomy P. nie jest zasługą powódki.

Pozwany nigdy nie oczekiwał, że powódka samodzielnie przeprowadzi uniwersalizację kierowanej przez siebie placówki. Pozwany oczekiwał jednak, że kierowani przez nią pracownicy, również zatrudnieni w obu Spółkach, będą posiadać wiedzę niezbędną do obsługi klientów obu Spółek. Przeprowadzone testy wykazały, że pracownicy powódki nie posiadają takich kwalifikacji.

Wbrew twierdzeniom powódki, wyniki badań M. S. (t. k.) nie potwierdziły wysokiej jakości obsługi w Oddziale powódki, gdyż w 2013 roku był to wynik najgorszy w sieci.

Świadek Z. G. zeznał: „(...) Były badania poprzez tajemniczego klienta pracy Oddziału, średnia za ubiegły rok ze wszystkich wskaźników w Oddziale w O. M.. była najniższa ze wszystkich oddziałów w sieci. Decyzja o wypowiedzeniu umowy skierowana do powódki nie była spowodowana tymi wynikami, tylko jednym konkretnym elementem, były jeszcze Oddziały, które nie realizowały wszystkich linii wynikowych, byli dyrektorzy którzy też nie zaliczali wszystkich sesji. To co wyróżniało powódkę, to zbieg tych wszystkich elementów (...)”. Świadek R. C.: „(...) W pierwszym kwartale 2013 r. wyniki tajemniczego klienta w Oddziale powódki były najgorsze w sieci oddziałów. Uważam, że powódka nie realizowała prawidłowo swoich zadań (...)S. wyniki tajemniczego klienta nie wpływają na decyzje o zwolnieniu pracownika. Może to być jeden z elementów, ale na pewno nie jedyny.”

Szczegółowo, zarówno wyniki sprzedaży w roku 2013, jak też wyniki badań t. k.w roku 2013, zostały ujęte i zobrazowane w tabelach załączonych do pisma pełnomocnika pozwanego – k. 73,74,75 akt.

Podsumowując, trudno byłoby uzasadnić tezę, że powódka była dobrym lub bardzo dobrym managerem i dlatego pozwane Spółki zdecydowały się na rozwiązanie z nią umów o pracę. Powódka słuchana w charakterze strony nie potrafiła wskazać „prawdziwej” - według jej oceny – przyczyny rozwiązania z nią umów o pracę, choć przez cały tok postępowania sugerowała, jakoby takowa istniała i była zgoła inna, od tych, które wskazano w obu pismach. Z całą pewnością nie został owa przyczyna, ani wskazana, ani tym bardziej wykazana w tym postępowaniu. I. W., zeznając w charakterze strony, wskazała: „(...) Według mnie prawdziwą przyczyną rozwiązania ze mną umowy o pracę było to, że dyrektor G. miał być dyrektorem sieci jeszcze przez 2 miesiące i musiał podciągnąć wyniki, ale w sposób konkretny, wskazać że jeżeli wyniki nie są realizowane jakie konsekwencje może ponieść każdy dyrektor. Druga teoria, którą usłyszałam z innych pionów to to, że za niepołączenie jednostki przez okres 3 lat musiał w końcu ktoś odpowiedzieć. Innych teorii nie mam (...)”. Wskazanie na Dyrektora G. wydaje się mało logiczne, „bo i tak odchodził” w zupełnie inny obszar działalności pozwanych Spółek, poza tym nawet to wskazanie dotyczy konieczności poprawy wyników, co tylko potwierdza przyczyny rozwiązania umów wskazane na piśmie. Kwestia dotycząca braku unifikacji jednostek została szeroko omówiona wyżej i absolutnie nie potwierdza tezy powódki. I. W. nie potrafiła więc w żaden sposób obronić ferowanej przez nią tezy, iż pozwane pozbyły się po prostu, z niewiadomych przyczyn, dobrego managera.

Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (v. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r. I ACa 1320/11).

Jednocześnie nadmienić należy, że skreślenie art. 3 § 2 k.p.c. oznacza, że w zasadzie tylko na stronach spoczywa odpowiedzialność za wynik postępowania dowodowego i - w konsekwencji - często wynik całego procesu.

Strona nie może liczyć na to, że sąd zainicjuje przeprowadzenie dowodów, które mogłyby służyć poparciu jej twierdzeń i tylko od woli strony zależy, jakie dowody sąd będzie prowadził. W niniejszej sprawie zatem, przeciwko powódce

skierowały się ujemne następstwa jej postawy - okoliczności nieudowodnione nie doprowadziły do wykazania faktów, z których powódka wywodziła swoje roszczenia, co ostatecznie rzutowało na wynik procesu.

Zgodnie z dyspozycją art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nadto, strony są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać dowody na ich poparcie ( art. 3 k.p.c.). Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która chce z tego faktu wywodzić skutki prawne (art. 6 k.c.). Zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani - poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami - zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.).

Ów ciężar udowodnienia faktu zaś, rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesowi obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r. II CSK 293/07)

Wobec dokonanych ustaleń, Sąd oddalił powództwa I. W. w całości, jako bezzasadne.

Mając na uwadze orzeczenie merytoryczne, Sąd orzekł o kosztach sądowych stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 K.p.c. Powołany przepis statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a wobec faktu, iż to I. W. przegrała sprawę winna zwrócić koszty postępowania poniesione przez pozwane.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanych, Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Kwota 154,00 zł stanowi zatem wynagrodzenie za zastępstwo procesowe wraz z wysokością uiszczonych opłaty skarbowej od każdego pełnomocnictwa w obu sprawach, które przed połączeniem miały Sygn. akt IVP 440/13 oraz IV P 42/14 („Połączenie - na podstawie art. 219 k.p.c. - kilku oddzielnych spraw w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia jest zabiegiem technicznym, który nie prowadzi do powstania jednej nowej sprawy, nie pozbawia połączonych spraw ich odrębności i nie zmienia faktu, że łącznie rozpoznawane i rozstrzygane sprawy są nadal samodzielnymi sprawami. W konsekwencji, w razie połączenia przez sąd kilku spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, zwrot kosztów procesu przysługuje stronie odrębnie w każdej z połączonych spraw”, vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 03.02.2012 roku, ICZ 164/11, LEX nr 1254636).

SSR Monika Jankowska