

**Sygn. akt VI P 253/15**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Ewa Śledzikowska, Franciszek Konarski

Protokolant : Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa R. C.

przeciwko (...)spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

**I.** oddała powództwo,

**II.** zasądza od powoda R. C. na rzecz pozwanego (...)spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.791 złotych (tysiąc siedemset dziewięćdziesiąt jeden złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**III.** koszty sądowe przejmuję na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G..

**Sygn. akt VI P 253/15**

## UZASADNIENIE

Powód R. C. pozwem z dnia 2 kwietnia 2015r. wniósł o przeciwko pozwanemu (...)Spółce Akcyjnej w G. (obecnie: (...) Spółka Akcyjna w W.) o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31 marca 2015r. oraz zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód R. C. wskazał, że nie zgadza się z wypowiedzeniem otrzymanym w dniu 31 marca 2015r. z uwagi na to, że prawdziwym powodem rozwiązania z nim umowy o pracę jest fakt rozpoczęcia restrukturyzacji w (...) S.A. po zakupieniu go przez (...) S.A., czego dowodem są konsultacje związkowe oraz to, że w tym samym dniu inni pracownicy otrzymali promesy zatrudnienia w (...).

W odniesieniu do przyczyn wskazanych przez pracodawcę w treści wypowiedzenia powód podniósł :

- w zakresie zarzutu braku realizacji planów sprzedażowych w okresie 9 miesięcy- powód podał, iż informował wcześniejszego i obecnego przełożonego o nieadekwatnych do potencjału zarządzanego regionu narzędzi do osiągnięcia założonych przez bank planów. Powód wskazał, iż plany były celowo zawyżone i niemożliwe do zrealizowania z uwagi na wdrożenie w 2014 roku przez (...)planu finansowego zwanego planem (...), polegającym na maksymalizacji zysku, co niosło za sobą jak najwyższą cenę sprzedaży banku innemu inwestorowi ((...)). W roku 2014 ani powodowi, ani jego odpowiednicze nie udało się osiągnąć założonego planu, a co za tym idzie bank nie wypłacał także prowizji za wykonanie planu sprzedażowego na czym zaoszczędził znaczną kwotę pieniędzy. Zmniejszeniu w 2014r. uległy także limity przysługujące na noclegi oraz wprowadzono limity paliwowe w kwocie 1.200 zł miesięcznie. Powód podał,

iż nigdy nie otrzymał w okresie 9 miesięcy od przełożonych żadnego planu naprawczego, nie zobligowano go także do nakreślenia action planu, nie miał w tym okresie także coachingu, szkolenia i wsparcia. W październiku 2014r. za wyniki sprzedażowe otrzymał natomiast nagrodę w postaci wycieczki służbowej na M. wraz z kilkoma swoimi agentami, uzyskując w okresie 3 miesięcy lepszy wynik sprzedażowy jak odpowiedniczka;

- w zakresie zarzutów o nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych powód wskazał, że nigdy nie został upomniany, nie otrzymał również nagany i innych form wskazujących na nienależyte wykonywanie przez niego nałożonych obowiązków.

Powód wskazał nadto, iż nagrania z rozmów z klientami w imieniu agenta ratalnego T. D. P. dokonywał agent Integrator J. M. (1) za ustną zgodą byłego dyrektora Departamentu Kredytów Ratalnych.

Po odejściu dyrektora sposób ustaleń zakwestionowało Biuro Przeciwdziałania Wyłudzeniom, prosząc o sporządzenie aneksu do umowy o współpracę dla Integratora, jednakże Kierownik ds. Rozwijania Procesów stwierdził, że aneks nie jest potrzebny z uwagi na to, że wszystkie czynności zapisane zostały w umowie o współpracy. Zaproponowaną karę i jej wysokość za brak jednego nagrania z klientem przez Biuro Przeciwdziałania Wyłudzeniom powód przekazał Integratorowi, który kary nie zapłacił.

Powód zaprzeczył także, że posiadał wiedzę o słabej jakości wniosków kredytowych pochodzących od A.P., gdyż nigdy nie był informowany o takim fakcie. Znane mu powody odmowy udzielenia kredytu były wskazywane jako pozyskanie przez bank informacji uniemożliwiających dalsze procedowanie wniosku. Zarzut zawarty w tym zakresie w wypowiedzeniu, wskazujący iż agent nie dopełnił obowiązków jest zatem bezpodstawny, gdyż powód przedstawiał przełożonym fakty wraz z dokumentacją zdjęciową, a fakt nie zakończenia sprawy jest sformułowany jedynie na potrzeby wypowiedzenia.

Powód zaprzeczył także, iż były problemy we współpracy z (...), albowiem P. S. został poinformowany o działaniach Dyrektora Departamentu Kredytów Ratalnych.

W ocenie powoda zarzuty przedstawione w treści wypowiedzenia są bezpodstawne, fałszywe i godzą w dobre imię powoda. Powód podał, iż w zakresie wysokości planu w roku 2014 na uwagę zasługuje fakt, iż w ostatnim kwartale plany zostały zmniejszone o połowę z uwagi na zadawalającą bank prognozę planu (...). Powód podkreślił, iż osiągał wzrost sprzedaży rok do roku. W tym zakresie rok 2013/2014 – zakończył z wynikiem 127%, a rok 2014/2015 z wynikiem 119%. Powód podał, iż wysokość dochodzonego przez niego odszkodowania tj. w wysokości 18.000 zł stanowi równowartość otrzymywanego przez niego 3 miesięcznego wynagrodzenia. (k. 2-3)

Pozwany (...)Spółka Akcyjna w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 22 maja 2015r. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód był zatrudniony począwszy od dnia 1 sierpnia 2013r. W dniu 31 marca 2015r. pracodawca złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwany podał, iż powód swoje podstawowe zadania sprzedażowe wykonywał na niskim poziomie. Wbrew jego twierdzeniom jego zadania sprzedażowe były całkowicie wykonalne, a inni pracownicy zatrudnieni na porównywalnych warunkach pracy- na stanowisku Dyrektora Makroregionu osiągnęli zdecydowanie lepsze rezultaty pracy niż on. Dyrektor Makroregionu Północnego w okresie od czerwca 2014r. do lutego 2015r. swoje zadania sprzedażowe wykonywał średnio na poziomie 76%, notując regularne zwiększanie efektywności pracy, tak że średnia realizacja celów za okres od października 2014r. do lutego 2015r. wynosiła 94%.

Podobnie lepszą efektywność pracy wykazała Dyrektor Makroregionu Północnego, która była premiowana za wyniki sprzedażowe każdego miesiąca okresu wskazanego powodowi w wypowiedzeniu.

Średnie wykonanie planów przez powoda wynosiło zaledwie około 50%. Również każda z osób zatrudnionych na stanowisku pracy jakie zajmował powód, dysponowała takimi samymi narzędziami pracy. Powód zaś z racji

pełnienia funkcji kierowniczej powinien był samodzielnie realizować swoje zadania, między innymi w zakresie nadzoru nad przypisanymi mu kontrahentami. Z tego obowiązku powód nie wywiązywał się. Wobec nieprawidłowych relacji powoda z kontrahentami, jego obowiązki w tym zakresie wielokrotnie wykonywała przełożona Dyrektorka Departamentu Kredytów Ratalnych - M. C.. Powód nadto niewłaściwie współpracował z innymi przedstawicielami strony pozwanej, w szczególności zanieczywał przekazywanie innym komórkom strony pozwanej żądanych informacji dotyczących bezpiecznej współpracy z kontrahentami, w szczególności nieprawidłowości te dotyczyły współpracy z Zespołem Przeciwdziałania Wyłudzeniom. Pozwany podkreślił, iż pracodawca ma prawo doboru pracowników, w taki sposób, aby tworzyć należyte warunki wykonywania zadań strategicznych w zakresie rozwoju gospodarczego. W oparciu zaś o obiektywne kryteria oceny wydajności pracy powoda pracodawca doszedł do uzasadnionego przekonania, iż nie zapewnia on należytego wykonywania powierzanych mu zadań. (k. 42-49)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód R. C. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) Spółce Akcyjnej w G. na stanowisku Dyrektora Makroregionu Południowego – Dział Sprzedaży Ratalnej (województwo: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...)), w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 sierpnia 2013r. na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w kwocie 6.000 zł brutto.

**(Dowód :** umowa o pracę – k. 3 część B akt osobowych powoda)

Z.T. współpracowała z powodem, mieli oni i tego samego przełożonego w osobie M. C..

W okresie zatrudnienia powoda było dwóch Dyrektork Makroregionu tj. Południe, którego dyrektorką był powód oraz Północ, gdzie dyrektorką była A. B..

Stanowiska dyrektorskie w pozwanym banku wymagały dużo samodzielności i umiejętności wazenia spraw. Współpraca z kontrahentami banku i rynkiem tj. reprezentowanie banku wymaga dbałości o odpowiedni sposób komunikacji, albowiem powyższe wiąże się z budowaniem reputacji, jak również wizerunku placówki. Nieumiejętne procedowanie spraw może narazić bank na to, że kontrahenci nie będą zadowoleni. W tym zakresie na uwagę zasługuje fakt, iż kontrahenci często kontaktują się między sobą przekazując swoje doświadczenia we współpracy z bankiem i taki niezadowolony kontrahent, którego sprawa nie była jednoznacznie wyjaśniona, który nie zostanie należycie zapoznany z procedurami banku, albowiem nie otrzymał w tym przedmiocie jednoznacznej informacji, może zniechęcić innych kontrahentów do dalszej współpracy, czy też jej podjęcia.

Wewnątrz banku, osoby na stanowiskach dyrektorskich powinny samodzielnie rozwiązywać problemy komunikując się z innymi jednostkami, np. Departamentem Bezpieczeństwa i w przypadku kiedy ta współpraca jest efektywna takiej osobie dużo łatwiej wprowadzać poszczególne inicjatywy, w tym wdrażać nowe rozwiązania zmierzające do poprawy wyników.

Powód za okres ostatnich 9 miesięcy tj. od czerwca 2014r. do lutego 2015r. realizował plany sprzedażowe na niesatysfakcjonującym pracodawcę poziomie. (czerwiec 2014: plan 9 514 748 zł – realizacja 3 237 950 zł (34,03%), lipiec 2014: plan 9 345 043 zł – realizacja 3 341 833 zł (35,76%), sierpień 2014: plan 9 231 907 zł – realizacja 3 671 599 zł (39,77%), wrzesień 2014: plan 9 345 043 zł – realizacja 3 906 937 (41,81%), październik 2014: plan 4 688 324 zł realizacja 4 414 998 zł (94,17%), listopad 2014: plan 4 800 00 – realizacja 3 400 000 zł (70,83%), grudzień 2014: plan 4 800 000 zł – realizacja 3 805 850 zł (79,29%), styczeń 2015: plan 6 250 000 zł – realizacja 2 795 619 zł (44,73%). luty 2015: plan 7 562 500 zł – realizacja 3 876 268 zł (51,26%).

W przypadku A. B. wykonanie planów było zdecydowanie lepsze i oscylowało na poziomie 70 -110%.

M. C. przejmując obowiązki dyrektorki Departamentu od Ł. H. we wrześniu 2014r. uzyskała informację o niskiej efektywności pracy powoda, jak również o niezadowolających wynikach jego pracy. W/w wielokrotnie przeprowadzała rozmowy z powodem na temat poziomu wykonania planów. Odwiedzała również region południowy i rozmawiała

z agentami, z którymi współpracował powód, ażeby pomóc w maksymalizacji wyników. Za każdym razem kiedy przeprowadzała z powodem rozmowy wskazywał on, że wie o niesatysfakcjonującym pracodawcę poziomie realizacji planów.

Kontrahenci w czasie rozmów z dyrektorem Departamentu M. C. zgłaszali pomysły jak ten wolumen zwiększyć, jednakże te plany mogły by być zrealizowane, w sytuacji gdyby powód wykazał większą inicjatywę i zaangażowanie w realizację pomysłów.

Powód wskazywał przełożonej, że plany są realizowane na takim poziomie, albowiem nie dysponuje on określoną bazą produktów np. kredytów z odroczeniem. Region Północny posiadał identyczną bazę produktową, w tym zakresie również nie dysponował produktem wskazanym wyżej, a mimo to A. B. osiągała założone cele, w szczególności w zakresie lepszego poziomu wykonania nałożonych planów, jak również potrafiła tak poprowadzić projekt banku, aby potrzebne elementy z czasem były wdrażane.

Zastrzeżenia do powoda dotyczyły również braku jego samodzielności w wykonywaniu pracy tzn. we współpracy z kontrahentami.

Przejawiało się to tym, że w momencie spraw do wykonania kontrahenci zwracali się do Dyrektora Departamentu z pominięciem powoda, wskazując na jego niekompetencję.

M. in. sytuacja taka dotyczyła firmy (...) i firmy (...), która to firma chciała współpracować z bankiem, jednakże ze względu na kryteria ryzyka nie mogła otrzymać akredytacji na współpracę.

W związku z powyższym A. B. we współpracy z ryzykiem wprowadziła dodatkowe procedury kontroli firmy, tak żeby można było tą współpracę na zaostrzonych zasadach jednak rozpocząć. Powód nie wykazał takiej inicjatywy. W związku z warunkową zgodą na współpracę firma ta miała współpracować przez agenta pod opieką A. B.. W międzyczasie firma (...) będąca pod opieką powoda zgłosiła po raz któryś chęć współpracy z firmą (...) i dostała informację, że już teraz może współpracować z tą firmą. Powód nie potrafił jednak wyjaśnić agentowi (...), że teraz z tą firmą będzie współpracował inny agent będący pod opieką A. B., ponieważ wspólnie wypracowali zasady zabezpieczające ryzyko współpracy z tą firmą. Agent(...)był wzburzony, że firma (...) została przekazana komuś innemu. Nie było jednak możliwe podpisanie umowy o współpracę z tą firmą na zasadach standardowych, koniecznym było wypracowanie dodatkowych warunków zabezpieczenia. Cała sytuacja wymagała interwencji Dyrektora Departamentu i wytłumaczenia procedur banku agentowi (...). Agent nie do końca znał wszystkie procedury współpracy, mimo iż powód był odpowiedzialny za przeszkolenie agentów. Sytuacja ta spowodowała konflikty i niezadowolenie.

Departament Przeciwdziałania Wyłudzeniom funkcjonujący u pozwanego zajmował się bieżącą kontrolą i oceną pracy tak agentów jak i kontrahentów. Z uwagi na zakres działania pracownicy Departamentu zwracali się do Dyrektorów, w tym i powoda o niezbędne dane w celu weryfikacji. Informacja zwrotna winna być przekazana niezwłocznie, aby zapobiec wypowiedaniu umów.

W dniu 11 lutego 2015r. powód R. C. w związku z zakończonym postępowaniem sprawdzającym sprzedaż kontrahenta Usługi Transportowe (...)M. D.oraz ujawnionymi nieprawidłowościami zwrócił się o nałożenie upomnienia oraz nałożenie kary finansowej na Agenta Ratalnego A. P.(obecnie C.) – Biuro (...).

Zgodnie z pozyskanymi w postępowaniu sprawdzającym informacjami Agent nienależycie wywiązywał się z obowiązków weryfikacji miejsca prowadzenia działalności przez sprzedawcę. Pod zgłoszonym przez Agenta adresem nie był prowadzony sklep z materiałami budowlanymi. W rzeczywistości na posesji był dom mieszkalny, w którym zamieszkuje rodzina sprzedawcy, co potwierdzały zdjęcia wykonane w procesie weryfikacji terenowej. Adres zgłoszony przez Agenta Ratalnego był w rzeczywistości wyłącznie adresem rejestrowym Sprzedawcy.

Powyższe świadczyło o niedopełnieniu/nienależytym wykonaniu obowiązku spoczywającego na Agencie, opisanego w rozdziale I, ust. 1, załącznika nr 2 do Umowy Agencyjnej. W związku z powyższym powód wniósł o nałożenie kary finansowej w wysokości 2.000 zł.

W trakcie postępowania sprawdzającego ustalono, że kredyty ratalne w kanale Sprzedawcy Ratalnego Usługi Transportowe (...)M. D.zostały sporządzone i uruchomione niezgodnie z ich przeznaczeniem.

Nieprawidłowości dotyczyły czterech kredytów. Z. została kara finansowa w wysokości 23.500 zł. Powód wniósł także o przypomnienie Agentowi Ratalnemu, że jest zobowiązany do stosowania się do zapisów Umowy Agencyjnej, w tym do przeprowadzania należytej weryfikacji działalności zgłaszanego Sprzedawcy Ratalnego.

W odpowiedzi na przesłaną informację A.P.(obecnie C.) w dniu 17 lutego 2015r. przesłała drogą e-mailową dokumentację zdjęciową oraz skany faktur kredytowanych materiałów. Poinformowała jednocześnie, że budynek biurowy firmy (...) od jakiegoś czasu jest w przebudowie co udokumentowała zdjęciami sprzed rozbudowy oraz aktualnymi. W związku z tynkowaniem elewacji szyldy były czasowo zdjęte i umieszczone na bramie wjazdowej. Pracownik banku taki stan rzeczy zastał i wykonał również dokumentację zdjęciową. Nie chciał wejść do środka budynku i wykonać zdjęć wewnątrz. Został poinformowany przez pracownika biura o takiej możliwości jednak odmówił. Nie udał się również na plac przy ul. (...), aby wykonać dokumentację zdjęciową materiałów tam składowanych. W załączeniu przesłała również zdjęcie wykonane przy zawarciu umowy o współpracę.

W dniu 18 lutego 2015r. powód zwrócił się do A. P.(obecnie C.) o pozyskanie informacji o podanie dokładnego adresu zlokalizowania placu, na którym sprzedawca magazynuje towar, dlaczego agent ratalny przesłał do banku zdjęcia z naniesionymi w programie graficznym tablicami reklamowymi, jak również o wyjaśnienie w którym miejscu zrobiono zdjęcia towaru zakupionego przez B. J., nadto przesłanie zdjęć bez obróbki towarów, jak i miejsca prowadzenia działalności. W tym też dniu A.P.(obecnie C.) udzieliła powodowi stosownych informacji. W dniu 19 lutego 2015 r. powód ponowił prośbę o przedstawienie dokumentacji zdjęciowej.

W dniu 13 marca 2015r. powód poinformował, że wykonał zdjęcia posesji przy ulicy (...) - sklepu (...), wyjaśniając wcześniejsze sporne kwestie i wnosząc o wycofanie wniosku o nałożenie kary w stosunku do A. P. (obecnie C.)

W dniu 23 marca 2015r. powód wymieniał korespondencję z P. L. i A. W., którzy nie byli zadowoleni z ustaleń przekazanych przez powoda odnośnie firmy (...) i wyjaśnień A. P. (obecnie C.) w tym przedmiocie.

Agent, który podpisuje umowę ze sklepem ma obowiązek weryfikacji tego sklepu, tej firmy.

Jednym z elementów jest zrobienie zdjęć, które udowadniają fakt istnienia firmy. A. P. (obecnie C.) nie realizowała wszelkich procedur bankowych. Departament Przeciwdziałania Wyłudzeniom w trakcie kontroli miał problem z uzyskaniem zdjęć. Powód mimo zobowiązania go przez Departament do skontrolowania agenta i przesłania fotografii, zwrócił się o powyższe do A.P. (obecnie C.).

W momencie kiedy zdjęcia zostały dostarczone Departament powziął podejrzenie, że zostały „obrobione” w programie graficznym m.in. chodziło o szyld firmy, banery na płocie. Departament Przeciwdziałania Wyłudzeniom zwracał się do powoda, żeby pojechał na miejsce i wyjaśnił sprawę. Wyjaśnianie sprawy trwało znaczny czas, podczas gdy takie sprawy winny być zgodne z wewnętrznymi uregulowaniami wyjaśnianie niezwłocznie tj. w czasie 5 dni, gdyż w sytuacji gdy jest to nieistniejąca firma to bank jest narażony na straty. Mimo licznej korespondencji mailowej z zapytaniami do powoda od Departamentu Przeciwdziałania Wyłudzeniom w tym temacie, sprawa nie była jednoznacznie i do końca wyjaśniona.

Powód pisał maile, że sprawa będzie wyjaśniona, ale w ocenie Departamentu nie były to kompletne wyjaśnienia. Do dnia rozwiązania z powodem umowy o pracę nie wyjaśnił on tej kwestii w sposób wystarczający. Ostatecznie okazało się, że objęta kontrolą firma nie istnieje. W chwili obecnej A. P. (obecnie C.) nie współpracuje również z

wieloma bankami z uwagi na bardzo słabą jakość kredytów, które generowała dla banku i z uwagi na zidentyfikowane podejrzenia wyłudzeń, których kwestia jest przedmiotem oceny organów ścigania.

Departament Przeciwdziałania Wyłudzeniom wielokrotnie informował M. C., że jest dużo problemów we współpracy z powodem, stąd niejako pośrednictwo w tym zakresie przejęła Z.T..

W pewnych obszarach współpracy z bankiem, gdzie sprzedaż towaru na raty odbywała się poza obszarem przedsiębiorstwa bank nałożył obowiązek nagrywania rozmów z klientem celem zabezpieczenia się przed potencjalnymi wyłudzeniami. Był to bowiem obszar dużo bardziej ryzykowany i niebezpieczny. Taki proces zabezpieczał bank. Agent T. współpracował z bankiem poprzez agenta J.-M. (J. M. (2)). W tym procesie powinny być nagrywane rozmowy z klientami. Zgodnie z procedurą wewnątrzbankową Departament Bezpieczeństwa kontrolował fakt nagrywania rozmów wybiórczo, prosząc o nagrania z wybranych rozmów.

Poprzedni Dyrektor Departamentu Kredytów Ratalnych wydał zalecenie, że te rozmowy powinny być nagrywane przez agenta J.-M. w tym procesie. Powód był odpowiedzialny za to, żeby proces współpracy przebiegał zgodnie z ustaleniami, a przede wszystkim za to, aby te rozmowy były nagrywane.

Z początkiem rozpoczęcia nagrywania rozmów istniały pewne problemy natury technicznej. Konieczna była wymiana sprzętu do nagrywania.

W początkowej fazie wdrażania nagrywania zdarzały się nieliczne przypadki, że pracownik agenta nie dokonał nagrania. Opiekun agenta w osobie powoda jest odpowiedzialny za to, żeby proces był realizowany zgodnie z procedurami banku.

W sytuacji, kiedy pojawia się problem, dyrektor regionu odpowiedzialny za współpracę z agentami powinien podjąć wszelkie ustalenia, zmierzające ku temu, żeby powstałe luki jak najszybciej wyeliminować i przedstawić do akceptacji Dyrektorowi Departamentu rozwiązanie sytuacji w postaci propozycji nowego procesu na przyszłość oraz podjąć rozmowy z Departamentem Bezpieczeństwa mające na celu ustalenie jakie ryzyka ponosi bank w związku z brakiem tych rozmów oraz identyfikację skali problemów.

Duża ilość umów sporządzanych przez agentów prowadzonych przez powoda jak np. A.P.(obecnie C.) była zagrożona ryzykiem wyłudzenia, co stanowiło szacunkowo około 50% wszystkich umów. Powód wielokrotnie dyskutował na temat decyzji odmownych ze strony Departamentu Przeciwdziałania Wyłudzeniom. Region powoda był regionem, gdzie było więcej spraw o wyjaśnienie sytuacji podejrzanych.

Zdarzyła się sytuacja, kiedy był zjazd Departamentu i Dyrektorzy zostali zobowiązani do przygotowania analiz swoich wyników i planów działania na przyszły okres. Tylko powód nie miał przygotowanej prezentacji, przy czym nie potrafił wyjaśnić zaistniałej sytuacji.

Regulamin konkursu ogłoszonego przez pozwanego był tak ułożony, że na wycieczkę na M. jechał dyrektor tego regionu, którego więcej agentów osiągnęło zadawalające wyniki. Powód wyjechał na M., bo jego wybrani agenci mieli lepsze wyniki od części agentów Regionu Północ.

Powód dostał w styczniu 2015r. premię i był to ten miesiąc, kiedy jego wyniki były na poziomie 90%.

**(Dowód** : zeznania świadka Z.T.– k. 94-97 (nagranie z rozprawy z dn. 15.02.2016r. 00:12:16-00:52:17), zeznania świadka M. S.-k. 235-236, zeznania świadka M. C. – k.241-245 (nagranie z rozprawy z dnia 1.08.2016r. 00:01:52-01:54:30), zeznania świadka A. W. – k.245-246 (nagranie z rozprawy z dn. 1.08.2016r. 01:56:58-02:35:52), częściowo zeznania świadka A. C. (uprzednio P.)- k. 246v-247 (nagranie z rozprawy z dn. 21.08.2016r. 02:41:37-3:00:02), zeznania świadka J. M. (2)– k.247-248 (nagranie z rozprawy z dn. 1.06.2016r. 03:00:43-03:25:31), zeznania świadka M. B.- k. 288-290, e-maile- k. 6-29, częściowo zeznania powoda R. C.– k. 71-73

(nagranie z rozprawy z dn. 5.10.2015r. 00:05:07-00:37:36) w zw. z k.319-320 (nagranie z rozprawy z dn. 2.12.2016r. 00:08:29-00:14:13), zawiadomienie – k. 309-317

W dniu 31 marca 2015r. pozwany rozwiązał z powodem R. C. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 30 kwietnia 2015r.

Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę stanowiło nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych na zajmowanym przez powoda stanowisku polegające w szczególności na:

1) braku realizacji podstawowego celu, jakim jest sprzedaż produktów bankowych zgodnie z nakładanym comiesięcznym planem sprzedaży Kredytów Ratalnych w wartościach i realizacji:

- czerwiec 2014: plan 9 514 748 zł – realizacja 3 237 950 zł (34,03%)

- lipiec 2014: plan 9 345 043 zł – realizacja 3 341 833 zł (35,76%)

- sierpień 2014: plan 9 231 907 zł – realizacja 3 671 599 zł (39,77%)

- wrzesień 2014: plan 9 345 043 zł – realizacja 3 906 937 (41,81%)

- październik 2014: plan 4 688 324 zł realizacja 4 414 998 zł (94,17%)

- listopad 2014: plan 4 800 00 – realizacja 3 400 000 zł (70,83%)

- grudzień 2014: plan 4 800 000 zł – realizacja 3 805 850 zł (79,29%)

- styczeń 2015: plan 6 250 000 zł – realizacja 2 795 619 zł (44,73%)

- luty 2015: plan 7 562 500 zł – realizacja 3 876 268 zł (51,26%)

2) braku bezpośredniego nadzoru nad zarządzanym regionem, co przejawiało się częstą koniecznością ingerowania w relacje z Kontrahentami Banku innych osób z Departamentu, w tym Dyrektora Departamentu Kredytów Ratalnych, takie jak np.:

- sprawa braku kompletnych nagrań rozmów z klientami Agenta T. i problem ustalenia zasad współpracy między Agentem Integratorem J.-M. i Agentem T.. W listopadzie i grudniu 2014r. w wyjaśnienie sprawy włączeni zostali pracownicy Departamentu Kredytów Ratalnych pracujący na stanowisku Kierownika ds. Rozwijania Procesów i Specjalisty w Departamencie oraz Dyrektor Departamentu Kredytów Ratalnych, którzy prowadzili rozmowy z Biurem Przeciwdziałania Wyłudzeniom oraz doprecyzowali zasady współpracy między kontrahentami banku: Agentem i Agentem Integratorem;

- problemy ze współpracą z Agentem A.P.(obecnie C.). W październiku 2014 r. Agent przysłał do Banku gorszej jakości wnioski. W przypadku odrzutów powód wnosił wielokrotnie interwencję i rozpatrzenie sprawy do Dyrektora Departamentu Kredytów Ratalnych, mimo że jakość kredytów jednoznacznie wskazywała na niemożliwość zatwierdzenia kredytów. W lutym 2015r. Biuro Przeciwdziałania Wyłudzeniom zidentyfikowało kolejne problemy z Agentem wskazując, że nie dopełnił on obowiązków, jakie nakłada na niego umowa o współpracy z Bankiem. Do dnia 30 marca 2015r. sprawa nie została jednoznacznie wyjaśniona i rozwiązana;

- problemy we współpracą z (...) Centrum Finansowo – Prawne, kiedy to powód nie wyjaśnił prezesowi firmy procedur i procesów obowiązujących w Banku, w rezultacie których firma (...) została przekazana do koordynacji innemu Agentowi, wskutek czego Dyrektor Departamentu Kredytów Ratalnych był zmuszony w styczniu 2015r. wyjaśniać firmie(...) Centrum Finansowo – Prawne procedury bankowe i łagodzić sporne kwestie.

Ponadto pracodawca podał, iż w trakcie pracy polegającej na zarządzaniu podległym regionem powód nie wykazał niezbędnych umiejętności w zakresie zarządzania relacjami z kontrahentami banku, jak również konsekwencji i samodzielności w realizacji powierzonych zadań, a przede wszystkim w kontaktach z pracownikami centrali banku, których praca polega na dostarczaniu powodowi i kontrahentom banku narzędzi niezbędnych do efektywnego wykonywania pracy na rzecz banku. Powód nie podjął także wysiłku, aby umiejętności powyższe wypracować, skutkiem czego praca na zajmowanym stanowisku była nieefektywna i nie realizowała potrzeb pracodawcy.

**(Dowód:** rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 4-5, k. 1 część C akt osobowych pracownika)

Wynagrodzenie miesięczne powoda R. C. obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 6.137,92 zł brutto.

**(Dowód** : zaświadczenie – k. 58)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo R. C. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, opierając się w tym zakresie zasadniczo na zeznaniach świadków w osobach M. C., A. W., Z.T., J. M. (2) i częściowo w oparciu zeznania powoda oraz świadka A. C. (uprzednio P.), jak również M. S..

W ocenie Sądu zeznania świadków M. C. oraz A. W. uznać należało za w pełni wiarygodne i mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Oceniając zeznania w/w świadków Sąd miał na uwadze, że świadkowie są nadal zatrudnieni u pozwanego, nadto sama M. C. zainicjowała procedurę zwolnienia powoda, jednakże nie znalazł żadnych podstaw do podważania wiarygodności i mocy dowodowej ich zeznań. Co istotne zeznania świadków tworzyły logiczność i spójną całość, wzajemnie się uzupełniając. Nadto, co istotne świadkowie na co dzień współpracowali z powodem i z własnego doświadczenia i przebiegu tej współpracy przedstawili swoją ocenę pracy powoda. Przebieg tejże współpracy został również potwierdzony w zeznaniach świadka Z.T..

Zeznania świadka Z. T. uznać należało również za wiarygodne. Świadek także jest pracownikiem pozwanego, jednakże brak podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Przy czym Sąd dysponując zeznaniami M. C. i A. W. uznał, że świadek Z.T. nie przedstawiała szczegółowo współpracy z powodem, która z pewnością nie układała się najlepiej. Jednakże ta okoliczność nie może przesądzać o niewiarygodności zeznań świadka.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. M. (2), w szczególności co do kwestii braku nagrania jednej rozmowy, za którą odpowiedzialnością obciążono powoda. Świadek nie posiadał innych istotnych dla sprawy informacji związanych z rozwiązaniem z powodem stosunku pracy.

Sąd przyznał również walor wiarygodności zeznaniom świadka A. C. (uprzednio P.) w zakresie akceptacji składanych przez nią wniosków, jak i faktycznego zaprzestania współpracy z pozwanym. Przy czym świadek nie posiadała z obiektywnych przyczyn informacji co do realizacji planów sprzedażowych i sposobu wypełniania przez powoda obowiązków służbowych na stanowisku dyrektora w szerszej perspektywie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. S., jednakże powyższe nie wniosły istotnych okoliczności w sprawie związanych z samym rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, a jedynie ograniczały się do potwierdzenia odbywania wspólnie z powodem podróży na M. i zatrudnienia na równoległym stanowisku jak powód A. B., co w sprawie pozostawało poza sporem.

Również zeznania świadka M. B. nie wniosły istotnych okoliczności do sprawy, albowiem świadek nie miała wiedzy odnośnie współpracy na linii powód- (...), poza faktem, że powód był dyrektorem z ramienia pozwanego banku, a M. C. odwiedziła firmę (...), ale nie w związku z jakimś konkretnym zdarzeniem.



W ocenie Sądu zeznania powoda R. C. jedynie w części stanowią podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Sąd przyznał im walor wiarygodności w zakresie, w jakim powyższe korespondowały z wiarygodnymi zeznaniami świadków wskazanych wyżej. Przy czym zasadniczo zeznania powoda nacechowane były subiektywną oceną własnych kompetencji i wykonywanych obowiązków służbowych, pozbawionych choćby minimalnych cech krytycyzmu, czy nawet obiektywizmu.

Postanowieniem z dnia 2 grudnia 2016r. (k. 320) Sąd na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. oddalił pozostałe wnioski dowodowe powoda sprecyzowane w piśmie procesowym z dnia 10 czerwca 2015r. (k. 62-63), albowiem okoliczności istotne w sprawie zostały wyjaśnione dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, wnioski zaś złożone powoda zmierzały do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu sprawy.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu

prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Istotną okolicznością w zakresie oceny zachowania powoda był również fakt, iż zajmował on stanowisko kierownicze u pozwanego, a zatem nie tylko miał świadomość oczekiwań pracodawcy w zakresie nałożonych na niego obowiązków, ale również iż jest on oceniany w zakresie poziomu wykonania nałożonego na niego planu. Poziom zaś jego wykonania stanowi zasadniczy miernik oceny jego pracy oraz wydajności.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002 r. (III APa 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego, ale nie może przerzucać na niego całej odpowiedzialności za brak spodziewanych wyników pracy, jeżeli swoim zachowaniem przyczynił się w sposób istotny do złego funkcjonowania zakładu pracy. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 355/99) znalazło się sformułowanie, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163). Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup>kp).

W ocenie Sądu a quo zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, jak i dowody z dokumentów w pełni potwierdziły zasadność przyczyn, poza jedną o czym w dalszej części rozważań, wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy. Przy czym podkreślenia wymaga, iż ustalenie przez Sąd, iż tylko jedna przyczyna wypowiedzenia wskazana pośród kilku przez pracodawcę, jest uzasadniona, czyni rozwiązanie umowy o pracę prawidłowym.

Na gruncie przedmiotowej sprawy znalazły w pełni potwierdzenie zarzuty stawiane powodowi w zakresie uchybień i niedopełniania przez niego obowiązków służbowych na stanowisku Dyrektora Makroregionu Południe oraz niezadowalającego poziomu realizacji nałożonych na niego planów sprzedaży.

Bezsprzecznie strona pozwana potwierdziła okoliczności związane z brakiem realizacji podstawowego celu nałożonego na powoda związanego z realizacją planów sprzedaży w stopniu oczekiwanym przez pracodawcę. Strona pozwana w wypowiedzeniu wskazała wskaźniki, na jakim poziomie powód realizował plany, wskazując, iż powyższe stanowiło przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Powód w tym zakresie nie kwestionował powyższych wyników w toku prowadzonego postępowania. W związku z powyższym uznać należało, że niniejsza przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została w toku prowadzonego postępowania potwierdzona i bezsprzecznie oraz wystarczająco uzasadniała podjętą przez pracodawcę decyzję.

Podkreślić należy, iż pozwany (bank) jest nastawiony na osiągnięcie określonych celów ekonomicznych, a w sytuacji gdy pracownik nie realizuje określonych planów nałożonych przez pracodawcę ten ma prawo podjąć decyzję o zakończeniu z nim współpracy.

Również materiał dowodowy w postaci zeznań przełożonych powoda m.in. M. C., potwierdził, że powód nie miał umiejętności w zakresie zarządzania podległym mu personelem, między innymi w zakresie nadzoru nad agentami. Powód nie wykazywał wymaganej przez pracodawcę inicjatywy i zaangażowania w wykonywanie powierzonych mu obowiązków pracowniczych. Na gruncie przedmiotowej sprawy ocena pracy powoda była odnoszona do drugiego dyrektora tj. Regionu Północnego A. B., w stosunku do której zarówno wyniki, jak również jej aktywność zawodowa były przez pracodawcę oceniane na wyższym poziomie.

Zdaniem Sądu z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, a w szczególności z zeznań świadka J. M. (2) wynikało, iż powód sprawował nadzór nad agentami i prawidłowością realizacji umów, między innymi w zakresie nagrywania rozmów. Podkreślić należy, iż podniesiony w tym zakresie przez pracodawcę zarzut miał charakter incydentalny.

Ponadto z zeznań powołanego świadka wynika, iż zarzucana powodowi sytuacja miała miejsce na początku wdrażania procedury nagrywania rozmów, a tym samym i szkolenia pracowników- agentów w zakresie nagrywania rozmów telefonicznych. Nie sposób mówić zatem o zawinięciu powoda w zakresie braku jednego nagrania, kiedy świadek J. M. (2) wprost wskazywał na problemy natury technicznej jak i czysto ludzki błąd w obsłudze nagrania rozmowy.

Istotne jest również to, że materiał dowodowy potwierdzał opieszałość powoda w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w zakresie ustalenia przykładowo okoliczności dotyczących agenta A. C. (uprzednio P.) w kwestii możliwości prowadzenia przez nią działalności gospodarczej.

Zdaniem Sądu kwestie dotyczące jakości wniosków kredytowych, które były przez A. P. przygotowywane jak i ich ocena, jako gorszej jakości i obarczanie odpowiedzialnością za powyższe powoda stanowiłoby o nieuzasadnionym obciążeniu powyższym powoda. Powód bowiem nie miał bezsprzecznie wpływu na wnioski procedowane przez A. P..

Zdaniem Sądu o ile okoliczności związane z brakiem nagrania rozmowy, czy też gorszą jakością wniosków kredytowych A. P. nie mogłyby stanowić wystarczającej podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę to jednak potwierdzone w toku postępowania okoliczności związane niezadowalającym poziomem realizacji nałożonych na powoda planów sprzedaży kredytów ratalnych, jak również zarzucany powodowi brak umiejętności sprzedażowych, zarządzania relacjami z kontrahentami, nadto brak inicjatywy i samodzielności w zakresie wykonywanych zadań, czy nienależyta organizacja jego pracy, były tutaj wystarczające do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak to zostało podniesione wyżej pracodawca ma prawo doboru pracowników. W sytuacji gdy pracownik nie spełnia jego oczekiwań w zakresie nałożonych na niego obowiązków uzasadnione jest podjęcie przez niego decyzji o zakończeniu z nim współpracy.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej orzeczono na w punkcie II wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż pozew w sprawie został złożony w dniu 3 kwietnia 2015r. i powyższa regulacja winna mieć w tym zakresie zastosowanie.

Koszty zastępstwa procesowego z tytułu roszczeń objętych sporem stanowią kwotę 60 złotych (tj. w zakresie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony)

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego odnośnie żądania odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę podzielić tu należało stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010r. (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej bowiem z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Strona pozwana wniosła również o zasądzenie na jej rzecz kosztów dojazdów pełnomocnika procesowego na 3 terminy rozpraw w sprawie, w tym kosztów autostrad oraz noclegu, zgodnie ze spisem kosztów tj. łącznie kwoty 4.546,78 złotych. (k. 318)

Rozstrzygając o powyższych Sąd miał na uwadze, iż odległość na trasie W. -G. w jedną stronę wynosi 431 km (w obie strony 862 km).

Wskazać należy, iż zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które nie mogą być wyższe niż dla samochodu osobowego:

- a) o pojemności skokowej silnika do 900 cm<sup>3</sup> - 0,5214 zł,
- b) o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup> - 0,8358 zł,
- 2) dla motocykla - 0,2302 zł,
- 3) dla motoroweru - 0,1382 zł.

W zakresie złożonego przez pełnomocnika pozwanego wniosku o zwrot kosztów dojazdu Sąd w podstawie wyliczeń powyższych należności przyjął stawkę za kilometr w wysokości 0,60 złotych, uznając powyższą za uzasadnioną ekonomicznie. Podkreślić należy, iż powołana wyżej regulacja określa w tym zakresie jedynie górne granice możliwych z tego tytułu należności.

Odnosnie zatem kosztów uwzględnionych z tytułu dojazdów pełnomocnika procesowego na rozprawy jakie miały miejsce w sprawie Sąd uwzględnił :

- dzień 15 lutego 2016 roku- 862 km x 0,60 złotych= 517,12 zł + 59,80 (opłata za autostradę) = 577 złotych,

- dzień 1 sierpnia 2016 roku- 862 km x 0,60 złotych= 517,12 zł + 59,80 (opłata za autostradę) = 577 złotych,

- dzień 2 grudnia 2016 roku- 862 km x 0,60 złotych= 517,12 zł + 59,80 (opłata za autostradę) = 577 złotych.

Koszty dojazdu zatem wskazane wyżej zostały uwzględnione przez Sąd w łącznej kwocie 1.731 złotych.

Sąd nie uwzględnił w zakresie kosztów procesu wnioskowanych przez stronę pozwaną kosztów noclegu w dniach 31 lipca 2016 roku oraz w dniu 1 grudnia 2016 roku tj. w kwocie po 210 złotych za każdy (k. 318), uznając powyższe za całkowicie nieudowodnione.

Pozwany nie przedłożył bowiem w tym zakresie jakichkolwiek rachunków, czy też faktur potwierdzających fakt ich poniesienia w kwocie wnioskowanej przez pozwanego.

Z tytułu zatem kosztów dojazdu, jak również kosztów zastępstwa procesowego zasądzono od powoda na rzecz pozwanego łącznie należność w wysokości 1.791 złotych (60 złotych + 1.731 złotych).

W zakresie obciążającym powoda, jako stronę przegrywającą, z tytułu kosztów dojazdu przyznanych na rzecz świadków A. C. oraz J. M. (2) ( k. 255-258) Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G., nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.