

Sygn. akt V Pa 95/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Danuta Szykut

Sędziowie: SSO Barbara Odelska (spr.), SSO Ewa Sławińska-Klamann

Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu **21 lutego 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. Z.**

przeciwko (...) **BANK Spółce Akcyjnej w W.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 października 2012 r. sygn. akt V P 318/11

I oddala apelację,

II zasądza od pozwanej (...) BANK Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki W. Z. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego

UZASADNIENIE

Powódka W. Z. pozwem wniesionym w dniu 6 września 2011r. domagała się odszkodowania w wysokości 20.969 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, że została zatrudniona w (...) Banku SA w S. od dnia 24.09.2007r. na umowę o pracę na okres próbny, później od dnia 31.11.2007r. na czas określony. W dniu 29.08.2011r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyna wypowiedzenia została podana negatywna ocena jakości wykonywanej pracy, z wyszczególnieniem siedmiu zarzutów do pracy powódki.

Wskazała, iż zarzuty te są nieprawdziwe, niekonkretne, a w części niezrozumiałe. Powódka otrzymywała różnego rodzaju wyróżnienia za pracę, w związku z czym twierdzenie pozwanego, że powódka dokonywała sprzedaży produktów na niskim poziomie jest nieprawdziwe, oraz niejasne, gdyż nie wynika z niego czy chodzi o ilość sprzedaży, czy też o jakość usług powódki. Podniosła, iż pozostałe przyczyny zwolnienia są także niekonkretne, bowiem nie jest jej wiadome na czym polega pozytywne nastawienie na sprzedaż produktów priorytetowych. Nie wiadomym jest dla niej jakie są kryteria oceny walorów i czym mierzony jest stopień ich wdrażania, jeśli chodzi o umiejętność korzystnych rozwiązań dla klientów. Niezrozumiałym jest również dlaczego zarzut konsultacji ze współpracownikami został

podniesiony tylko w stosunku do powódki, gdy jest to rzeczą naturalną i z której to korzystają wszyscy pracownicy na co dzień. Ponadto wskazała, że najmniej zrozumiałą jest dla niej zarzut braku rokowań na poprawienie efektywności pracy i zmiany postawy powódki, ponieważ powódka nie wie co pozwany rozumie przez zadowolającą postawę wobec wykonywanych zadań i jaka jest zadowolająca efektywność pracy. Wskazała, iż wysokość trzymiesięcznego odszkodowania wynika z rzeczywistego wynagrodzenia otrzymanego przez nią w okresie ostatnich trzech miesięcy.

Pozwany (...) Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż niezrozumiałym są wywody pozwu, bo trudno się doszukać trudności interpretacyjnych w zdaniu „sprzedaż produktów na niskim poziomie”. Reguły składniowe języka polskiego wskazują, że niski poziom odnosi się do sprzedaży, a odniesienie do jakości pracy powódki w ogóle się w tym kontekście nie pojawia. Zakwestionował wysokość odszkodowania dochodzonego przez powódkę, gdyż miesięczne wynagrodzenie będące podstawą ustalania odszkodowania powinno być liczone jak ekwiwalent za urlop.

Na rozprawie **w dniu 27 września 2012r.** powódka cofnęła pozew ponad kwotę 17.831,25 zł, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Postanowieniem z dnia 27 września 2012r. Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie ponad kwotę 17.831,25 zł.

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 października 2012 r., Sygn. akt V P 318/11 zasądził w pkt. 1 od pozwanego (...) BANK S.A. w W. na rzecz powódki W. Z. kwotę 17.831,25 (siedemnaście tysięcy osiemset trzydzieści jeden złotych.25/100) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty, w pkt.2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu oraz w pkt. 3 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.943,75 zł (pięć tysięcy dziewięćset czterdzieści trzy złote, 75/100).

U podstaw rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego legły następujące ustalenia faktyczne:

W. Z. została zatrudniona w (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. na umowę o pracę od dnia 24 września 2007r. na okres próbny, następnie od dnia 1 grudnia 2007r. na czas określony do dnia 29 lutego 2008r. i dalej od dnia 1 marca 2008r. na czas nieokreślony, na pełen etat na stanowisku Opiekuna Klienta I w (...) Banku S.A. w S..

Z dniem 30 września 2009r. doszło do połączenia (...) Bank S.A. z siedzibą w W. z (...) Bank S.A. z siedzibą w K., w wyniku połączenia pracodawcą powódki został (...) Bank S.A. z siedzibą w W..

Powódka w okresie od stycznia 2011r. do czerwca 2011r. tylko raz zrealizowała ponad 100% planu dotyczącego sprzedaży programu oszczędnościowego, dwa razy struktury 48 miesięcy i dwa razy struktury 24/120 miesięcy. W tym samym okresie pracownik A. G. plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego zrealizowała cztery razy ponad 100%, dotyczący struktury 48 miesięcy i struktury 24/120 miesięcy trzy razy. Pracownik A. Z. zrealizowała plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego dwa razy ponad 100% i raz w 100%, struktury 48 miesięcy cztery razy, a struktury 24/120 miesięcy dwa razy. Pracownik M. P. w okresie od stycznia 2011r. do czerwca 2011r. co miesiąc realizowała plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego w ponad 100%, struktury 48 miesięcy zrealizowała trzy razy, a struktury 24/120 miesięcy raz. Pracownik K. G. zrealizowała plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego w każdym miesiącu ponad 100%, struktury 48 miesięcy raz zrealizowała ponad 100%, struktury 24/120 miesięcy dwa razy. Jeśli zaś chodzi o kredyty to jedynie powódka i A. Z. zrealizowały plany w ponad 100%.

Powódka w pierwszym półroczu 2011r. zrealizowała plan w 77%, tym samym była najslabsza spośród pracowników. Z tego tytułu otrzymała też najniższą premię.

Od czerwca 2011r. powódce, obok jej dotychczasowych obowiązków, powierzono sprzedaż kredytów.

W dniu 12.07.2011r. dyrektor regionalny przeprowadził kontrolę wyników pracowników i ich wiedzy o produktach Banku. Po kontroli, na jego wniosek, sporządzono notatki dotyczące współpracy pracowników Banku z powódką.

Powódka nie udzieliła odpowiedzi na pytania dyrektora.

Oświadczeniem z dnia 28 sierpnia 2011r. pracodawca rozwiązał z W. Z. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2011r. Jako przyczynę podał negatywną ocenę wykonywanej pracy, w tym:

1. sprzedaż produktów na niskim poziomie, odbiegającym od pozostałych pracowników jednostki;
2. negatywne nastawienie na sprzedaż priorytetowych produktów banku, mimo przeprowadzenia szkoleń i rozmów, brak poprawy;
3. nieumiejętność w wybieraniu korzystnych rozwiązań, co powoduje zaniżenie dochodowości klientów;
4. brak dostatecznej wiedzy produktowej;
5. brak samodzielności w pracy i wskazana stała pomoc ze strony przełożonego, polegająca na wielokrotnym zadawaniu pytań pozostałym pracownikom na podstawowe tematy dotyczące oferty i procedur, w obecności klientów, powodując tym negatywną opinię o profesjonalizmie Banku;
6. brak chęci współpracy z innymi pracownikami w celu nauki od nich technik sprzedażowych;
7. brak rokowań na poprawienie efektywności pracy oraz zmiany postawy wobec wykonywanych zadań.

Nie było skarg od klientów Banku na pracę powódki. Powódka w kontaktach z klientami była życzliwa, potrafiła udzielić odpowiedzi na każde pytanie związane z produktem interesującym klienta. W odpowiedni sposób dobierała produkty do potrzeb klientów. Klienci byli zadowoleni z jej usług. Potrafiła porozumieć się z klientami wymagającymi tzw. trudnymi.

Powódka знаła produkty sprzedawane u pozwanego. Pytała się innych pracowników o szczegóły ofert, lecz zdarzało się że inni pracownicy też tak robili. Nie wykazywała jednak braku samodzielności w pracy.

Na szkoleniach organizowanych dla pracowników nie było mówione jakie produkty są priorytetowe (strategiczne) w sprzedaży. To kierownictwo mówiło co jest priorytetowym (strategicznym) produktem banku.

Wysokość premii miała związek z wynikami sprzedaży. Premie wynikają z systemu premiowego, którym objęty jest każdy pracownik.

Sprzedając produkty inne niż strategiczne można było mieć wyższą premię, niż sprzedając wyłącznie produkty strategiczne.

Powódka wygrała konkurs na najwyższą sprzedaż depozytową w 2008r., zajęła III miejsce w regionalnym konkursie na wyższą sprzedaż programów oszczędzania w 2010r., wygrała w konkursie dziennym na najwyższą sprzedaż produktu o nazwie „Kwartalne zyski” w 2011r.

Wynagrodzenie miesięczne brutto W. Z. wynosiło 5,943,75 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo W. Z. zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądy Rejonowego w niniejszej sprawie należało ocenić zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy

powódka może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie wyjaśnienia wymagało w ocenie Sądu I instancji, czy w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje w niniejszej sprawie zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd I instancji wskazał, że w myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Sąd Rejonowy wskazał na bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, z którego jednoznacznie wynika, że 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. Pozorność takiej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Sąd Rejonowy wskazał, że powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny- wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyzsze rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wskazać należy, iż zdaniem Sądu pierwszej instancji w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony były wskazane przyczyny uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie:

1. sprzedaż produktów na niskim poziomie, odbiegającym od pozostałych pracowników jednostki;
2. negatywne nastawienie na sprzedaż priorytetowych produktów banku, mimo przeprowadzenia szkoleń i rozmów, brak poprawy;
3. nieumiejętność w wybieraniu korzystnych rozwiązań, co powoduje zaniżenie dochodowości klientów;
4. brak dostatecznej wiedzy produktowej;
5. brak samodzielności w pracy i wskazana stała pomoc ze strony przełożonego, polegające na wielokrotnym zadawaniu pytań pozostałym pracownikom na podstawowe tematy dotyczące oferty i procedur, w obecności klientów, powodując tym negatywną opinię o profesjonalizmie Banku;
6. brak chęci współpracy z innymi pracownikami w celu nauki od nich technik sprzedażowych;
7. brak rokowań na poprawienie efektywności pracy oraz zmiany postawy wobec wykonywanych zadań;

były przyczynami konkretnymi, rzeczywistymi i zasadnymi.

W ocenie powódki przyczyny wypowiedzenia nie były konkretne i rzeczywiste, gdyż pracodawca nie wskazał okresu w jakim niski poziom sprzedaży produktów miał miejsce, nie wymienił także o jakie produkty chodzi. Wskazała, że przyczyny podane przez pracodawcę są ze sobą sprzeczne i nieprawdziwe oraz nieprecyzyjne.

Nadto istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przyczyna wypowiedzenia 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 opisanu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą do oceny, czy wypowiedzenia (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 SN z dnia 19.02.2009r., II PK 156/08, LEX nr 763723).

Pracodawca wskazał szereg przyczyn będących podstawą rozwiązania z powódką umowy o pracę. Pierwszy z nich to sprzedaż produktów na niskim poziomie, odbiegającym od pozostałych pracowników jednostki.

W toku procesu pozwany sprecyzował, iż chodzi o sprzedaż w pierwszym półroczu 2011r. Powódka przyznała, iż rzeczywiście miała niższą niż zazwyczaj sprzedaż produktów pozwanego, jednak wynikało to z dodatkowych obowiązków. Ponadto, powódka wskazała, że sprzedaż ta nie odbiegała znacznie od pozostałych pracowników i różnie kształtowała się w odniesieniu do poszczególnych produktów sprzedawanych w pozwanym Banku. Potwierdzają to zestawienia przedstawione przez pozwanego oraz zeznania świadków, którzy zeznali, że powódka otrzymywała

nagrody za sprzedaż produktów oszczędnościowych, że powódka osiągała bardzo dobre albo i najlepsze wyniki. Wskazywali także, że mogło być tak, iż z uwagi na zajmowanie się przez powódkę głównie sprzedażą kredytów jej wykonanie planu co do innych produktów obniżyło się.

Odnosnie drugiej przyczyny wypowiedzenia - negatywnego nastawienia na sprzedaż priorytetowych produktów banku, mimo przeprowadzenia szkoleń i rozmów, brak poprawy, to z zeznań świadków, nie będących już pracownikami pozwanego, nie wynika, by były jakiegokolwiek zastrzeżenia do powódki odnośnie sprzedaży produktów priorytetowych (strategicznych). Nie było sytuacji, by powódka mówiła, że któryś z produktów jej się nie podoba i nie będzie go sprzedawać

Zdaniem Sądu Rejonowego z zeznań świadków, w tym klientów banku nie wynika, by powódka działała na niekorzyść klientów, wręcz przeciwnie. Świadek M. S. – były pracownik banku zeznał, że powódka potrafiła porozumieć się z klientem, trudniejszym niż normalnie, a niektórzy klienci czekali specjalnie w kolejce, mimo tego, że były wolne stanowiska, by być obsłużonym przez powódkę. Zeznał, iż do każdego klienta miała indywidualne podejście. Świadek M. J. – klient banku – zeznał, że zawsze otrzymywał odpowiednie informacje o różnych możliwościach. Nie uważa, by stracił przez sugestie powódki. Również z pisemnych opinii klientów wynika, że byli oni zadowoleni ze współpracy z powódką.

Ponadto, z zeznań świadków, nie wynika by powódka miała braki w wiedzy z produktów sprzedawanych przez Bank, bądź by brakowało jej samodzielności w pracy i by wielokrotnie zadawała pytania pozostałym pracownikom. Z zeznań świadka A. Z. wynika, że powódka wprawdzie pytała innych pracowników o szczegóły dotyczące produktów, jednak były też sytuacje, że inni pracownicy także pytali siebie nawzajem o produkty sprzedawane w Banku.

W ocenie Sądu Rejonowego z zeznań świadków wynika, że nie było to nic nadzwyczajnego.

Nadto, sam fakt, że powódka wprowadzała w obowiązki pracownika A. G. oraz J. J., a także pomagała pracownikowi M. S., wskazuje na to, że miała ona odpowiednią wiedzę dotyczącą zarówno produktów bankowych, jak i panujących u pracodawcy procedur i obowiązków. Świadczy to również o tym, że powódka chętnie współpracowała z innymi pracownikami.

Co się zaś tyczy braku chęci współpracy z innymi pracownikami w celu nauki od nich technik sprzedażowych to świadek M. G. zeznała, iż zwracała wielokrotnie uwagę powódcie, by korzystała z kalkulatora na komputerze, którym pokazuje potencjalne zyski. Powódka rozpisywała to na kartce. Powódka słuchana w charakterze strony zeznała, iż sama umiejętność przesunięcia monitora w kierunku klienta nie jest obsługą. Często by wytłumaczyć klientowi dokładnie na czym polega dany produkt, trzeba to rozpisać, gdyż jest to przejrzyste i zrozumiałe sposób dla osób, które nie mają doświadczenia w lokowaniu pieniędzy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji z doświadczenia życiowego wiadomo, że wiele osób lepiej zrozumie działanie określonego produktu, gdy zostanie mu to rozpisane, zobrazowane na kartce, krok po kroku. Wiele razy jest, że nie wystarczy przedstawić klientowi samego zysku. Klient by zainwestować pieniądze musi poznać dokładnie system działania danego produktu. W ocenie Sądu Rejonowego powódka takim sposobem tłumaczenia działała zarówno na korzyść klienta jak i banku, minimalizując tym ryzyko reklamacji bądź skarg klientów.

Jako ostatnią przyczynę pracodawca podał brak rokowań na poprawienie efektywności pracy oraz zmiany postawy wobec wykonywanych zadań, jednak z zeznań świadków – byłych pracowników pozwanego, nie wynika, by powódka miała problemy z wykonywaniem powierzonych jej zadań, czy też by były jakiegokolwiek problemy odnośnie komunikacji z powódką. Powódcie powierzono dodatkowe zadanie w postaci sprzedaży kredytów, z czego wywiązywała się w sposób zadowalający pracodawcę. Wykonywała jego polecenia i nie było co do tego żadnych zastrzeżeń.

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia sądy powinny mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy

obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko (wyrok SN z dnia 19.02.2009r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

W niniejszej sprawie Sąd miał na względzie zarówno słuszny interes pracodawcy jak i pracownika, a także obowiązki stron i rodzaj wykonywanej przez powódkę pracy.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego w ocenie Sądu pierwszej instancji bezspornym było, że powódka pracowała na stanowisku opiekuna klienta w (...) Banku S.A. w S., a w związku z zajmowanym stanowiskiem miała ona do zrealizowania na każdy miesiąc określony plan sprzedaży produktów. Bezspornym również było, że pracownicy za wykonywanie planu dostawali dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii. Powódka wielokrotnie dostawała wynagrodzenie wyższe od pozostałych pracowników. Zdarzały się jednak miesiące, gdzie w sprzedaży poszczególnych produktów nie wykonywała ona planu w 100 procentach. Jednak takie sytuacje dotyczyły wszystkich pracowników placówki. Mimo to, w toku procesu głównym zarzutem pracodawcy do powódki była zbyt mała sprzedaż produktów pozwanego, zwłaszcza tych określanych mianem strategicznych – priorytetowych.

Zgodnie z przyjętym orzecznictwem Sądu Najwyższego oraz przepisami prawa pracy umowa o pracę jest zaliczana do umów starannego działania.

Zgodnie z przepisem art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Nadto, w myśl art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W przepisach tych nie ma mowy o rezultacie. Pracownik ma pracować starannie i sumiennie, wykonywać pracę określonego rodzaju.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca zatrudniając pracownika musi mieć na względzie, że może on wykonywać pracę lepiej bądź gorzej. Może być tak, że będzie to miało związek z sytuacją życiową pracownika, bądź też będzie miało charakter przejściowy.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu pierwszej instancji powódka nie miała rażąco niższych wyników od pozostałych pracowników, a wykonywanie planów kształtowało się na różnym poziomie w zależności od miesiąca. Nadto w ocenie Sądu pracodawca nie wykazał, by niższe wyniki były efektem braku staranności czy sumienności w wykonywaniu pracy.

Pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (wyrok SN z dnia 21.03.2001r., I PKN 312/00, LEX nr 551016).

Jednak sąd musi mieć na względzie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powinna być sformułowana z uwzględnieniem stopnia konkretności adekwatnej do rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy i stanowiska w hierarchii zakładu pracy (wyrok SN z dnia 15.04.2004, I PK 445/03, LEX nr 646329).

Nadto, istniejąca przyczyna winna mieć wystarczającą wagę i charakter dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. W przeciwnym wypadku podanie niewystarczającej przyczyny skutkować będzie tym, że wypowiedzenie będzie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp. (wyrok SN z dnia 07.10.2009r., III PK 34/09, LEX nr 560866).

Dokonując ustaleń w sprawie Sąd pierwszej instancji oparł się na zeznaniach świadków: K. C., A. Z., A. G., D. M., M. J., J. J., A. S., M. S., M. G..

Jednak odnośnie ustalenia przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę za wyjątkiem pierwszej z przyczyn, Sąd oparł się na zeznaniach świadków D. M., M. J., J. J., A. S., M. S.. Są to zeznania klientów i byłych pracowników pozwanego oraz powódki. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania te były logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały, nadto były w odczuciu Sądu szczerze i stanowiły potwierdzenie zeznań powódki słuchanej w charakterze strony.

Z dużą ostrożnością Sąd pierwszej instancji podszedł do zeznań świadków A. Z., A. G., M. G. mając na uwadze, że są to zeznania obecnych pracowników pozwanego, w związku z czym mogły być one podyktowane działaniem na rzecz pozwanego i w jego interesie oraz obawą przed utratą pracy. Sąd dał im wiarę mając na uwadze, że stanowią ich własne, subiektywne opinie o pracy powódki.

Reasumując, w ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany nie wykazał zasadności wskazanych przyczyn wypowiedzenia. W wypowiedzeniu podał siedem przyczyn uzasadniających to wypowiedzenie, z czego przeważająca większość była niekonkretna i nierzeczywista, co potwierdziły zeznania świadków, w oparciu o które Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego. Odnośnie jednej przyczyny tj. sprzedaży produktów na niskim poziomie – potwierdzonej przez powódkę, w ocenie Sądu nie jest ona na tyle wystarczająca by uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Ocena ta dotyczyła krótkiego okresu pracy (który zresztą nie zastał wskazany w wypowiedzeniu, a wynikał jedynie z zeznań świadka K. C.). Pracodawca winien mieć na względzie rodzaj wykonywanej pracy, zakres obowiązków powódki oraz całokształt jej pracy na danym stanowisku. Winien także, dokładnie przeanalizować zestawienia dotyczące sprzedaży poszczególnych produktów przez poszczególnych pracowników, gdyż być może należałoby tylko zmienić zakres obowiązków powódki, by w 100 procentach wykonywała ona założone przez pracodawcę plany sprzedaży. Zwłaszcza, że jak wynika z zeznań świadka M. G. oraz powódki aktualnie jej obowiązki przejęły dwie osoby.

W ocenie Sądu Rejonowego zwrócić należy uwagę, że decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę została podjęta po jednorazowej kontroli wyników jej pracy i stanu wiedzy w dniu 12.07.2011r. obejmującej okres jej pracy od stycznia do czerwca 2011r. Kontroli tej dokonał regionalny dyrektor sprzedaży K. C., który funkcję tę pełni od lutego 2011r., przy czym w okręgu (...) od czerwca 2011r. Zwrócić też należy uwagę, że powódka przyznała, że okoliczności tej kontroli, nerwowy sposób w jaki dyrektor dokonywał sprawdzenia jej wiedzy spowodowały, że nie była w stanie udzielić odpowiedzi na przedstawione zagadnienia. Powódka przyznała, że mimo posiadanej wiedzy nie udzieliła żadnej odpowiedzi. W świetle okoliczności, że była długoletnim (jednym z pierwszych) pracownikiem Banku do której nie było wcześniej zastrzeżeń w tym zakresie, nie sposób przyjąć, by nie posiadała podstawowej wiedzy na temat wykonywanej pracy. Zwłaszcza, że jak zeznała jej bezpośrednia przełożona M. G. były to najprostsze pytania. Nadto świadek M. S. zeznał, że powódka – po przyjęciu go do pracy – pomagała mu w zakresie poznawania systemów i innych aspektach pracy w Banku, a świadek A. G., że to powódka wprowadzała ją w obowiązki Banku. Nadto powódka w 2010r. uzyskiwała premie rządu 14.000 zł. i zlecano jej obowiązki zastrzeżone dla najlepszych pracowników.

Z kolei sposób przeprowadzenia kontroli, polecenie podległym pracownikom sporządzenia notatek mających stanowić podstawę do wypowiedzenia jej umowy o pracę, szybkość tej decyzji bez możliwości ponownego sprawdzenia i oceny jej pracy i wiedzy, w ocenie Sądu pierwszej instancji potwierdzają wiarygodność jej zeznań.

Zwrócić należy uwagę, że świadek K. C. wskazał, że pozwany Bank daje możliwość poprawy wyników pracownikom przez wprowadzenie planów naprawczych. Powódka bezspornie takiej szansy nie dostała. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało przygotowane w dniu 29.08.2011r., po kontroli w dniu 12.07.2011r. Dyrektor regionalny przyznał, że podejmując decyzję w tym zakresie nie znał wyników jej pracy za lipiec i sierpień 2011r.

Odnosząc się dodatkowo do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę określonej jako „brak samodzielności w pracy i stała pomoc ze strony przełożonego polegające na wielokrotnym zadawaniu pytań (...)” wskazać należy, że przełożona powódki M. G. zeznała (zaprzeczając tym samym prawdziwości tej przyczyny), że powódka nie dzwoniła do niej, nie przychodziła z pytaniami i prośbą o pomoc, a zatem nie zachodziła „stała pomoc ze strony przełożonego”.

Pozwany nie wykazał, by przez „wielokrotne zadawanie pytań pozostałym pracownikom” powódka doprowadziła do „negatywnej opinii o profesjonalizmie Banku”.

Nie wskazał również, jakie znaczenie dla wypowiedzenia umowy o pracę miał „brak chęci współpracy z innymi pracownikami w celu nauki od nich technik sprzedażowych”. Nie wykazał przede wszystkim, by potrzeba takiej współpracy zachodziła i by dla jej obowiązków taka „chęć” miała jakiegokolwiek znaczenie.

Apelację od niniejszego wyroku złożył pozwany (...)A. w W. zaskarżając go w całości i zarzucił mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebrany materiałem w sprawie

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa za obie instancje.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż w stanie faktycznym sprawy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na ustalenie, że powódka W. Z. uzyskiwała gorsze niż inni pracownicy banku wyniki w zakresie sprzedaży produktów bankowych i nie była to sytuacja przejściowa. W ocenie pozwanego zgodnie z podana linia orzecznicza podana w uzasadnieniu, wystarczającą dla przyjęcia prawidłowości wypowiedzenia jest stwierdzenie, iż jedna z przyczyn wypowiedzenia jest rzeczywista i uzasadniona, a tym samym skoro wykazano że zarzut niskiej sprzedaży jest prawdziwy, to powództwo należy oddalić.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Okręgowy w oparciu o art. 382 k.p.c. przyjmuje ustalenia poczynione przez ten Sąd za własne.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. oparty na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co polegać miało na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i wyprowadzeniu z tego materiału wniosków z niego nie wynikających.

Zważyć należy, że kwestionowanie dokonanej przez Sąd I instancji oceny dowodów nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla apelującego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystniejszej dla skarżącego oceny materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r., sygn. II CKN 572/99, Lex nr 53136). Co więcej jeżeli Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguły swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dawały się wysunąć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo- skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., sygn. II CKN 817/00, Lex nr 56906).

Przepisy prawa pracy wymagają by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony: po pierwsze nie naruszały przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, po drugie było uzasadnione- art. 45 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

Obowiązujące prawo pracy kształtuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.). Decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę , bowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów (tak: prof. Ludwik Florek w Kodeks Pracy. Komentarz pod red Tadeusza Zielińskiego , Dom Wydawniczy ABC, W-wa 2003 , s. 346-348).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, przy czym wbrew literalnemu brzmieniu przepisu, wskazanie przyczyny jest nie tylko powinnością pracodawcy, lecz jego obowiązkiem. Ponadto przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista i konkretna. Chodzi bowiem o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy. Bowiem postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu, a sąd dokonuje oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN IKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 19 lutego 1999 r. IPKN 571/98, OSNP 2000/7/266), pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu. Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. z 8.9.1977r., IPRN17/77, PiZS 1978, Nr 5, s. 70).

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w pełni aprobuje stanowisko Sądu I instancji, iż wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia nie spełnia wymogu wynikającego z dyspozycji art. 45 § 1 k.p., tj. obowiązku faktycznego istnienia okoliczności uzasadniających powyższe wypowiedzenie, gdyż jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była negatywna ocena wykonywanej pracy. Oceniając jakość wykonywanej pracy pozwany pracodawca brał pod uwagę następujące kryteria: 1) wysokość sprzedaży produktów, 2) nastawienia na sprzedaż priorytetowych produktów banku (zgodnie z przeprowadzonymi szkoleniami i rozmowami), 3) umiejętność wybierania najkorzystniejszych rozwiązań dla klienta, 4) wiedza o produktach, 5) samodzielność, 6) współpraca z innymi pracownikami i 7) rokowania na poprawę.

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność ustalenia zasadności, każdego wskazanego kryterium, i tak w zakresie sprzedaży produktów na niskim poziomie, odbiegającym od pozostałych pracowników jednostki, Sąd ustalił na podstawie przedłożonych przez pracodawcę zestawień, iż powódka w okresie od stycznia 2011r. do czerwca 2011r. tylko raz zrealizowała ponad 100% planu dotyczącego sprzedaży programu oszczędnościowego, dwa razy struktury 48 miesięcy i dwa razy struktury 24/120 miesięcy. W tym samym okresie pracownik A. G.plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego zrealizowała cztery razy ponad 100%, dotyczący struktury 48 miesięcy i struktury 24/120 miesięcy trzy razy, pracownik A. Z.zrealizowała plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego dwa razy ponad 100% i raz w 100%, struktury 48 miesięcy cztery razy, a struktury 24/120 miesięcy dwa razy, pracownik M. P.co miesiąc realizowała plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego w ponad 100%, struktury 48 miesięcy zrealizowała trzy razy, a struktury 24/120 miesięcy raz, a pracownik K. G.zrealizowała plan dotyczący sprzedaży programu oszczędnościowego w każdym miesiącu ponad 100%, struktury 48 miesięcy raz zrealizowała ponad 100%, struktury 24/120 miesięcy dwa razy. Jeśli zaś chodzi o kredyty to jedynie powódka i A. Z.zrealizowały plany w ponad 100%. W pierwszym półroczu 2011r. powódka zrealizowała plan w 77% i był to najslabszy wynik. Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, że tylko w zakresie sprzedaży programu oszczędnościowego powódka znacząco odbiega od pozostałych pracowników, za to w sprzedaży kredytów tylko ona i A. Z.zrealizowała plany ponad 100%. W ocenie Sądu Okręgowego przy ocenie tego kryterium należy mieć na uwadze, iż to nie pracownik lecz klient jest dysponentem jaki produkt wybiera i w jakim celu przychodzi do banku. Jeśli klient przychodzi z zamiarem zawarcia umowy kredytowej w związku z brakiem własnych środków finansowych na realizowany cel, to trudno zaproponować mu w tym celu program oszczędnościowy, gdyż są to produkty skierowane dla klientów o różnych potrzebach.

Nadto dziwi fakt, iż pracownikowi, który w ocenie pracodawcy ma najniższe wyniki, a tym samym nie radzi sobie z powierzonymi obowiązkami powierza się dodatkowe obowiązki, tak jak w przypadku powódki, od czerwca 2011 r. powierzono jej sprzedaż kredytów. Uznać należy, iż takie zachowanie pracodawcy jest irracjonalne.

Powódka przyznała, iż rzeczywiście miała niższą niż zazwyczaj sprzedaż produktów pozwanego, jednak wynikało to z dodatkowych obowiązków. Ponadto, powódka wskazała, że sprzedaż ta nie odbiegała znacznie od pozostałych pracowników i różnie kształtowała się w odniesieniu do poszczególnych produktów sprzedawanych w pozwanym Banku. Potwierdzają to w całości zestawienia przedstawione przez pozwanego oraz zeznania świadków, którzy zeznali, że powódka otrzymywała nagrody za sprzedaż produktów oszczędnościowych, że powódka osiągała bardzo dobre albo i najlepsze wyniki. Wskazywali także, że mogło być tak, iż z uwagi na zajmowanie się przez powódkę głównie sprzedażą kredytów jej wykonanie planu co do innych produktów obniżyło się.

Drugim kryterium oceny pracy powódki było - negatywne nastawienie na sprzedaż priorytetowych produktów banku, mimo przeprowadzenia szkoleń i rozmów, brak poprawy. Takiemu nastawieniu powódki do produktów oferowanych przez bank zaprzeczają zeznania świadków, nie będących już pracownikami pozwanego. Z zeznań tych świadków jednoznacznie wynika, iż nigdy nie było jakiegokolwiek zastrzeżenia do powódki odnośnie sprzedaży produktów priorytetowych (strategicznych). Nie było także sytuacji, by sama powódka wskazywała, że któryś z produktów jej się nie podoba i nie będzie go sprzedawać. Na szkoleniach organizowanych dla pracowników nie było mówione jakie produkty są priorytetowe (strategiczne) w sprzedaży. To kierownictwo mówiło co jest priorytetowym (strategicznym) produktem banku, a tym samym uznać należy, iż pracodawca już na etapie konstruowania kryterium rozmija się z prawdą.

Trzecim kryterium oceny była umiejętność wybierania najkorzystniejszych rozwiązań dla klienta, gdzie pracodawca w ocenie wskazał na nieumiejętność w wybieraniu korzystnych rozwiązań dla klientów, co powodowało zaniżenie ich dochodowości. Takiej ocenie zaprzeczają zeznania świadków, w tym klientów banku. Świadek M. S. – były pracownik banku zeznał, że powódka potrafiła porozumieć się z klientem trudniejszym niż normalnie, a niektórzy klienci czekali specjalnie w kolejce, mimo tego, że były wolne stanowiska, by być obsłużonym przez powódkę. Zeznał, iż do każdego klienta miała indywidualne podejście. Natomiast świadek M. J. – klient banku – zeznał, że zawsze otrzymywał odpowiednie informacje o różnych możliwościach. Nie uważa, by stracił przez sugestie powódki. Również z pisemnych opinii klientów wynika, że byli oni zadowoleni ze współpracy z powódką. Tym samym uznać należy, iż ocena pracodawcy w tej materii jest subiektywną, sprzeczną z oceną samych klientów.

Czwartym kryterium oceny była znajomość produktów, także i w tym zakresie z zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż powódka nie miała braków w wiedzy z produktów sprzedawanych przez Bank, bądź by brakowało jej samodzielności w pracy i by wielokrotnie zadawała pytania pozostałym pracownikom. Z zeznań świadka A. Z. wynika, że powódka wprawdzie pytała innych pracowników o szczegóły dotyczące produktów, jednakże nie tylko powódka tak robiła, inni pracownicy także pytali siebie nawzajem o produkty sprzedawane w Banku. W ocenie Sądu Okręgowego takie rozmowy i konsultacje pomiędzy pracownikami dowodzą należytej współpracy i dbałości o jak najwyższą jakość usług. Rozmowa o produkcie z innym pracownikiem nie stanowi o samodzielności lub jej braku. O samodzielności można mówić w kontekście pracy z klientem, a jak wskazano powyżej, klienci byli zadowoleni ze współpracy z powódką i jej zakresem wiedzy o produktach banku, tym samym zaprzecza to stanowisku pozwanego oceniającego powódkę jako mało samodzielną co stanowiło piąte kryterium oceny. Odnosząc się do zarzucanego „braku samodzielności w pracy i stałą pomoc ze strony przełożonego polegające na wielokrotnym zadawaniu pytań (...)” wskazać należy, że przełożona powódki M. G. zeznała (zaprzeczając tym samym prawdziwości tej przyczyny), że powódka nie dzwoniła do niej, nie przychodziła z pytaniami i prośbą o pomoc, a zatem nie zachodziła „stała pomoc ze strony przełożonego”. Świadek M. G. zeznała także, iż powódka nie korzystała z kalkulatora na komputerze, który pokazuje potencjalne zyski tylko rozpisywała to na kartce. Powódka słuchana w charakterze strony zeznała, iż sama umiejętność przesunięcia monitora w kierunku klienta nie jest obsługą. Często by wytłumaczyć klientowi dokładnie na czym polega dany produkt, trzeba to rozpisać, gdyż jest to przejrzysty i zrozumiały sposób dla osób, które nie mają doświadczenia w lokowaniu pieniędzy. Taka technika w ocenie Sądu pierwszej instancji, którą uznaje Sąd Okręgowy lepiej wpływała na zrozumienie działania określonego produktu, gdyż rozpisane, zobrazowane na kartce, krok po kroku z jednoczesnym omówieniem mechanizmów produktu bardziej trafia do klienta na co wskazuje doświadczenie. Przedstawienie klientowi samego zysku bez zobrazowania dokładnego systemu działania danego produktu stanowi w ocenie Sądu tak najprostszą technikę sprzedaży, jak i możliwość ukrycia własnej niezajomości produktu. Natomiast technika

sprzedaży jaką stosowała powódka daje podstawy do uznania, iż dobrze znała produkty banku, a jednocześnie znała potrzeby klientów. W ocenie Sądu Okręgowego powódka takim sposobem tłumaczenia działała zarówno na korzyść klienta jak i banku, minimalizując tym ryzyko reklamacji bądź skarg klientów.

W świetle powyżej przytoczonych przykładów wysokiej wiedzy powódki w zakresie produktów banku i procedur działania, trudno w oparciu o jednorazową kontrolę wyników pracy powódki i stanu wiedzy, która odbyła się w dniu 12.07.2011r. i której dokonał regionalny dyrektor sprzedaży K. C., który funkcję tę pełni od lutego 2011r., przy czym w okręgu (...)od czerwca 2011r. uznać za miarodajną Zwrócić należy uwagę, że powódka przyznała, że okoliczności tej kontroli, nerwowy sposób w jaki dyrektor dokonywał sprawdzenia jej wiedzy spowodowały, że nie była w stanie udzielić odpowiedzi na przedstawione zagadnienia. Powódka przyznała, że mimo posiadanej wiedzy nie udzieliła żadnej odpowiedzi, a świadek M. G. będąca bezpośrednią przełożoną powódki potwierdziła, iż były to najprostsze pytania. Nadto podkreślenia wymaga fakt, że powódka w 2010r. uzyskiwała premie rzędu 14.000 zł. i zlecano jej obowiązki zastrzeżone dla najlepszych pracowników, a takich wyników zapewne nie uzyskuje pracownik nie znający produktów banku i pracodawca nie powierza mu obowiązków zastrzeżonych dla najlepszych fachowców.

Szóste kryterium oceny stanowiła współpraca z innymi pracownikami banku. W dniu kontroli przełożony polecił sporządzenie notatek z których wynika, iż powódka nie współpracuje z pozostałymi pracownikami, nie odzywa się do nich, co stoi w sprzeczności z innymi twierdzeniami, że zadaje pytania innym pracownikom, konsultuje z nimi i omawia produkty. Z zeznań świadków nadto wynika, że powódka wprowadzała w obowiązki nowo zatrudnianych pracowników tj. A. G., J. J., a także pomagała pracownikowi M. S., co świadczy nie tylko o należytej współpracy jakiej może oczekiwać pracodawca od pracownika, ale także o pozytywnych cechach pracowniczych powódki, która z chęcią dzieliła się posiadana wiedzą tak z nowo zatrudnionymi pracownikami jak i z równoległe pracującymi.

Jako ostatnią przyczynę pracodawca podał brak rokowań na poprawienie efektywności pracy oraz zmiany postawy wobec wykonywanych zadań. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z akt osobowych powódki, wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę sporządzony został zaraz po kontroli w dniu 12.07.2011 r., brak w aktach osobowych jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego rekontrolę wyników pracy powódki, co wskazywać by mogło dopiero na brak rokowań na poprawę. Brak także dokumentów potwierdzających jakiegokolwiek uwag dotyczących wcześniejszego okresu zatrudnienia, a wskazujących na niską sprzedaż, brak wiedzy dotyczącej produktów, braku samodzielności czy jakichkolwiek konfliktów ze współpracownikami czy przełożonymi powódki. Natomiast wykazane wyniki osiągnięte przez powódkę w miesiącach po kontroli jednoznacznie wskazują na poprawę. Nadto z zeznań świadków – byłych pracowników pozwanego, nie wynika, by powódka miała problemy z wykonywaniem powierzonych jej zadań, czy też by były jakiegokolwiek problemy odnośnie komunikacji z powódką. Powódce powierzono dodatkowe zadanie w postaci sprzedaży kredytów, z czego wywiązywała się w sposób zadowalający pracodawcę. Wykonywała jego polecenia i nie było co do tego żadnych zastrzeżeń.

Z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (zob. wyrok SN z 8.1.2008 r., I PK 177/07, niepubl.), natomiast późniejsze powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na inne przesłanki należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne (zob. wyrok SN z 8.1.2007 r., I PK 175/06, niepubl.). Należy podkreślić, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (zob. wyrok SN z 24.10.2007 r., I PK 116/07, niepubl.).

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista i konkretna. Chodzi bowiem o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej. W realiach niniejszej sprawy wskazać należy, iż pracodawca wskazał aż siedem przyczyn, przy czym sześć z nich okazała się nierzeczywistymi co potwierdziło przeprowadzone postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania świadków, w oparciu o które Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego, a jedna zarzut sprzedaż produktów na niskim poziomie, odbiegającym od pozostałych pracowników jednostki w krótkim

przedziale czasu, który to pracodawca w wypowiedzeniu wskazał nie jest na tyle wystarczająca by uzasadniało rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Pracodawca winien mieć na względzie rodzaj wykonywanej pracy, zakres obowiązków powódki oraz całokształt jej pracy na danym stanowisku. A z analizy takiej tj. całokształtu pracy powódki jawi się obraz pracownika o najdłuższym stażu pracy w placówce w S., wielokrotnie nagradzanym za najlepsze wyniki w pracy, któremu pracodawca powierzał zakres obowiązków dla najlepszych, który po krótkotrwałym okresie niższej wydajności, powtórnie osiąga wyniki oczekiwane przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze, a w szczególności kryterium dotyczące sprzedaży, Sąd Okręgowy zważył, iż jedną z cech stosunku pracy jest to, że to na pracodawcy ciąży ryzyko osiągnięcia efektu działania, jednak bezczynność i bierność oraz nieporadność pracownika powodujące brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, jak również niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole (zob. wyrok SN z 15.4.1999 r., I PKN 14/99, OSNP Nr 12/2000, poz. 469), mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a wskazanie jej nie oznacza przerwania na niego ryzyka pracodawcy (zob. wyrok SN z 5.12.2000 r., I PKN 124/00, OSNP Nr 15/2002, poz. 354 oraz wyrok SN z 1.10.1998 r., I PKN 363/98, OSNP Nr 21/1999, poz. 683). Pozwany jako pracodawca wbrew logice, pracownikowi, który ma okresowe kłopoty z wykonaniem narzuconych przez niego norm sprzedaży, obciąża tego pracownika dodatkowymi obowiązkami, a jednocześnie oczekuje należytego efektu. Zaś pracownik przyjmuje nowe obowiązki i po okresowej niższej sprzedaży znowu zaczyna osiągać dobre wyniki, co wskazuje na skuteczność w wykonywaniu powierzonych zadań.

W wypowiedzeniu pracodawca nie wskazał sprzedaży jakich produktów tyczy sprzedaż niższa niż pozostałych pracowników, a w rezultacie wskazanie niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP (zob. wyrok SN z 12.12.2001 r., I PKN 726/00, OSNP Nr 23/2003, poz. 566).

Nadto Sądu Okręgowego zważył, iż skoro powódka była zatrudniona u pozwanego od roku 2007 i w okresie prawie czterech lat pracy pracownika w instytucji, jaką jest bank, nie ma w jej aktach osobowych żadnych niekorzystnych uwag dotyczących poziomu i dyscypliny jej pracy, a dopiero w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę sporządza się ocenę kwalifikującą negatywnie posiadaną wiedzę i doświadczenie pracownika, umiejętność współpracy z przełożonym i współpracownikami to co do takiej oceny usprawiedliwiony jest wniosek, że powstała w okolicznościach mających uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Zgromadzony w postępowaniu przed Sądem I instancji materiał dowodowy prowadzi do wniosku, że brak było podstaw do uznania, iż przed datą wypowiedzenia istniały zastrzeżenia do powódki skutkujące dokonaniem wypowiedzeniem.

Wszystkie wyżej poczynione rozważania prowadzą do wniosku, iż rozstrzygnięciu Sądu I instancji nie można skutecznie postawić zarzutu sprzeczności ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, dlatego też Sąd Okręgowy podzielił trafność rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zważył, iż z treści art. 3¹ § 1 k.p. wynika, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje organ lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba. Samodzielna reprezentacja spółki będącej pracodawcą powódki należała do łącznego działania dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu i prokurenta, co wynika z załączonego do akt sprawy odpisu z KRS. Natomiast oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę złożyła Kierownik Zespołu Kadr- A. G. (3), a więc osoba nie uprawniona do samodzielnej reprezentacji.

Przedstawicielstwo jest instytucją prawa cywilnego, dzięki której przedstawiciel swoim zachowaniem może wywołać skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego. Przedstawiciel składa własne oświadczenie woli (dokonuje czynności prawnej), tyle że czyni to w imieniu reprezentowanego i z bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego (art. 95 § 2 k.c.). Zgodnie z art. 96 k.c., umocowanie do działania w cudzym imieniu może opierać się na ustawie (przedstawicielstwo ustawowe) albo na oświadczeniu reprezentowanego (pełnomocnictwo). Udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez mocodawcę.

Zachowanie przedstawiciela tylko wtedy wywoła skutki prawne dla reprezentowanego, gdy: przedstawiciel ma umocowanie i działa w jego granicach, umocowanie dotyczy dokonania czynności prawnej, przedstawiciel ma zdolność do reprezentowania, przedstawiciel działa w imieniu reprezentowanego, a czynność prawna jest tego rodzaju, że może jej dokonać przedstawiciel. Z treści wypowiedzenia umowy o pracę nie wynika, że podpisany pod nim Kierownik D. Kadr- A. G. (3) działała jako pełnomocnik, brak także załączonego pełnomocnictwa. Wprawdzie wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, a zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy. To z faktu, że niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje nieważności wypowiedzenia umowy o pracę nie wynika bowiem, że taka czynność uznawana jest w judykaturze za zgodną z prawem. Wręcz przeciwnie, przyjmuje się, że w takiej sytuacji wypowiedzenie dokonane zostaje z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego z tej przyczyny sąd, na żądanie pracownika, może orzec o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r. II PK 270/2005 OSNP 2007/9-10 poz. 125). Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Słupsku na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego o czy orzeczono w punkcie I sentencji wyroku oraz na podstawie art. 98 k.p.c i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.) zasadził od pozwanego (...) BANK S.A. w W. na rzecz powódki W. Z. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.