

Sygnatura akt IV P 76/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Ż., dnia 2 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Żaganiu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Paweł Jabłoński

Ławnicy: Stanisława Szczepańska, Maria Wołujewicz

Protokolant: kierownik sekretariatu Mariola Siczyńska

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2016 r. w Żaganiu

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko (...) Bank (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.

- o przywrócenie do pracy i zapłatę

I. oddała roszczenie powoda W. M. w stosunku do pozwanego pracodawcy (...) Banku (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy,

II. zasądza od pozwanego pracodawcy (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda W. M. kwotę 32.555,01 (trzydzieści dwa tysiące pięćset pięćdziesiąt pięć 1/100) zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 03.06.2016r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 6.632,00zł. (6.512,00zł. opłaty od pozwu i 120,00zł. kosztów zastępstwa procesowego) tytułem kosztów procesu,

IV. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.851,67zł.

Sygnatura akt IVP. 76/15

## UZASADNIENIE

W dniu 26.06.2015r. wpłynął do Sądu Rejonowego w Żaganiu Wydziału IV Pracy pozew **W. M.** przeciwko (...) **Bankowi (...) S.A. w W.**, w którym powód domagał się uznania za bezskuteczne dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia mu umowy o pracę z dnia 1 września 1998 roku, które otrzymał dnia 19 czerwca 2015 roku.

Nadto wnosił o nałożenie na pozwanego pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia go do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę, a Sąd nie wyda orzeczenia, wnosił o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

Już w pozwie powód sformułował wniosek o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz ewentualnych kosztów procesu według norm przepisanych.

Poza wskazaniem w treści pozwu wniosków dowodowych, w tym dowodów z zeznań świadków i dowodów z dokumentów, powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, że nawiązał stosunek pracy z pozwanym w dniu 01.07.1998r.

Początkowo pełnił obowiązki zastępcy dyrektora Oddziału Centrum (...) w Ż., na podstawie umowy na czas określony do dnia 31.08.1998r.

Od dnia 01.09.1998r. był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku zastępcy dyrektora Oddziału Centrum w Ż.. Kolejno w ramach tej umowy powierzano mu stanowisko Zastępcy D. Oddziału 1 w Ż., stanowisku p.o. D. Oddziału w Ż., od 1 lutego 2006 roku p.o. D. Oddziału w S., a w ostateczności od 01.03.2006r. jest D. Oddziału w S..

Dalej powód podał, że w dniu 19.06.2015r. pozwany wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał negatywną ocenę pracy powoda i nieadekwatny do oczekiwań pracodawcy poziom umiejętności menadżerskich, niezbędnych do zarządzania Oddziałem 1 w S., które przejawiają się w szczególności w okolicznościach wskazanych w czterech punktach wypowiedzenia.

Powód następnie oświadczył, że nie zgadza się z dokonaniem przez pozwanego wypowiedzeniem umowy o pracę wskazując, że przyczyny wypowiedzenia umowy nie uzasadniają jej rozwiązania i naruszają przepisy prawa pracy.

W dalszej części swego pisma procesowego powód w sposób obszerny odniósł się do każdego, z czterech zarzutów do jego pracy, wskazanych w treści oświadczenia o wypowiedzeniu mu stosunku pracy.

Wskazywał także na dowody, które w jego ocenie uzasadniają jego stanowisko i oceny decyzji pracodawcy.

Reasumując powód podnosił, że mając na względzie podniesione przez niego okoliczności, a w jego ocenie, świadczące o tym, że poszczególne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe, pozorne, jak również nieuzasadniające rozwiązania umowy o pracę, a także okoliczności związane z wcześniejszymi próbami nakłonienia powoda do zgody na zmianę warunków umowy o pracę ze stanowiska D. Oddziału w S. na stanowisko Kierownika Zespołu (...) Klienta w Oddziale w Ż., należy przyjąć, że faktycznym powodem złożenia przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę jest zamiar powierzenia stanowiska powoda innej osobie tj. C. S., który mieszka w S. i zajmował stanowisko Kierownika Zespołu (...) Klienta w Oddziale w Ż..

Ponadto podnosił, że sposób „ustalenia” przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę cechuje się nieracjonalnym i nieobiektywnym, wybiórczym podawaniem danych, które nie odzwierciedlają rzeczywistego stanu faktycznego sprawy. Wskazał również, że takie działanie pracodawca może zastosować praktycznie wobec każdego pracownika w Banku, a który może „znaleźć” przyczyny, które w jego ocenie, uzasadniały będą rozwiązanie umowy o pracę, a w ocenie powoda to wiąże się z nadużyciem prawa ze strony pracodawcy i łamaniem zasad współżycia społecznego.

Powód podkreślił, że ma świadomość, że umowa o pracę nie jest stosunkiem prawnym łączącym strony dożywotnio, jednak w przypadku, gdy swoje obowiązki pracownicze wykonywał w sposób należyty i z dużym zaangażowaniem i w trosce o dobro pracodawcy i czyni się to od 18 lat można wymagać, aby pracodawca był w stosunku do niego uczciwy i działał zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego.

W pozwie wartość przedmiotu sporu powód określił na kwotę 36.721,00 zł.

Ta ostatnia okoliczność już w chwili wniesienia pozwu, w oparciu o doświadczenie w rozpatrywaniu tego rodzaju spraw, wzbudziła wątpliwość Sądu i dlatego Sąd z urzędu zwrócił się do pozwanego o nadesłanie aktualnego zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda.

Po jego nadesłaniu (k.165), Sąd w dniu 12.08.2015r. wydał postanowienia:

- o sprawdzeniu z urzędu, na podstawie art. 25§1 k.p.c., wartości przedmiotu sporu, określonej przez powoda na kwotę: 36.721,00 złotych i w związku z tym zarządzić dochodzenie przez dopuszczenie dowodu z dokumentu określającego

wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda na stanowisku dyrektora oddziału - zaświadczenia o wysokości otrzymywanego przez powoda w chwili wypowiedzenia wynagrodzenia wraz z jego wszystkimi składnikami (k.167),

- o ustaleniu, na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art.126<sup>1</sup>§3 k.p.c. i art. 25, art.26 k.p.c., wartości przedmiotu sporu na kwotę: **130.221,00** złotych (k.168).

Jednocześnie Sąd wydał zarządzenie o ustaleniu, na podstawie art. 13 u.k.s.c. w zw. z art. 35 ust. 1 zd. 2 u.k.s.c. w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p.c., wysokości opłaty stosunkowej od pozwu na kwotę: 6.512,00 zł.

Sąd wskazał w jego uzasadnieniu, że powód dochodzi od pozwanego uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Wystąpił, więc z roszczeniem restytucyjnym. Jest to roszczenie określone w art.23<sup>1</sup> k.p.c. Powód wnosząc pozew wartość przedmiotu sporu określił na kwotę 36.721,00 zł.

Natomiast z dokumentu przedłożonego przez pozwanego na wezwanie Sądu i z którego dopuszczono dowód, na skutek zarządzonego przez Sąd dochodzenia, wynika, że powód jest zatrudniony od dnia 01.07.1998r. do chwili obecnej na stanowisku dyrektora oddziału i jego miesięczne wynagrodzenie wynosi: 10.851,67 zł, na które składają się następujące składniki: płaca zasadnicza – 9.000,00 zł, 1/12 premii – 1.851,67 zł. Wartość przedmiotu sporu, obliczona zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p.c., czyli jako suma wynagrodzenia za okres jednego roku, wyraża się kwotą: 130.221,00 zł [12x 10.851,67 zł], po jej zaokrągleniu zgodnie z art.126§3 k.p.c. i została ustalona w wydanym przez Sąd postanowieniu. Zgodnie z art. 35 ust. 1 zd. 2 u.k.s.c., „w sprawach [z zakresu prawa pracy], w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową”. Zgodnie z art. 13 u.k.s.c., „opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych”. W tym przypadku opłata wynosi, więc: 130.221,00x5%=6.512,00 zł (zaokrąglona zgodnie z art.21 u.k.s.c.).

Powód otrzymał wezwanie do uiszczenia tak ustalonej opłaty od pozwu i w terminie, w dniu 17.08.2015r. (k.173), dokonał jej wpłaty na rachunek Sądu. Nie złożył także zażalenia na decyzję Sądu.

Termin pierwszej rozprawy, w dniu 20.08.2015r. wyznaczony został na dzień 17.09.2015r., a pozwanemu w dniu 24.08.2015r., doręczono odpis pozwu wraz z wezwaniem na termin rozprawy.

Pełnomocnik pozwanego pracodawcy (...) Banku (...) S.A. w W., w dniu 14.09.2015r. sporządził, a w dniu 15.09.2015r. złożył w Sądzie, odpowiedź na pozew.

W odpowiedzi na pozew w imieniu pozwanego, powołując się na złożone wraz z pismem pełnomocnictwa, w imieniu pozwanego wnosił o:

- przed wdaniem się w spór, co do istoty sprawy, wnosił o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu i ustalenie tejże wartości na kwotę 130221,00 zł, a nadto o wezwanie powoda do uiszczenia opłaty sądowej od pozwu w wysokości 6512,00 zł., który to wniosek jako bezprzedmiotowy w chwili jego złożenia, z uwagi na powyższe decyzje Sądu, cofnął na rozprawie,

- natomiast, wdając się w spór, co do istoty sprawy, wnosił w imieniu pozwanego o oddalenie powództwa w całości, o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawek minimalnych, tj. kwoty 360,00 zł - w zakresie odnoszącym się do żądania przywrócenia do pracy, kwoty 10800,00 zł - w zakresie odnoszącym się do żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pełnomocnik pozwanego wnosił także o odbycie całego posiedzenia przy drzwiach zamkniętych, albowiem w toku rozprawy mogą zostać ujawnione informacje objęte tajemnicą bankową, który to wniosek został przez Sąd w całości uwzględniony na rozprawie w dniu 10.12.2015r. (k.422).

Pełnomocnik pozwanego także wnosił o przeprowadzenie dowodów wskazanych w treści uzasadnienia jego pisma procesowego.

W kolejnych częściach, obszernego pisma procesowego, pełnomocnik pozwanego, zaprzeczając twierdzeniom powoda, wskazywał na te okoliczności i dowody, które w ocenie pozwanego uzasadniały rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Odnosząc się przy tym do kolejnych przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy (k.179-199).

Pełnomocnik pozwanego wskazywał także, że materialnoprawną podstawą roszczeń powoda stanowi art. 45§1 k.p., a rozpoznając powództwo o te roszczenia S. w pierwszej kolejności, czy wypowiedzenie spełnia wymogi formalne, a w razie stwierdzenia, że wypowiedzenie nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie - czy było ono uzasadnione.

Wskazywał na to, że wymagania formalne wypowiedzenia umowy o pracę, zostały w przypadku powoda spełnione.

Pozwanemu nie sposób postawić zarzutu naruszenia wymogów związanych z koniecznością zasięgnięcia opinii związkowej. W związku z udzieleniem przez dwie działające w pozwanym organizacji związkowe informacji, iż powód nie jest ich członkiem, ani nie korzysta z ich obrony oraz nieudzieleniem odpowiedzi przez trzeci związek, pozwany zwolniony był z dochowania procedury określonej w art. 38 k.p.

Zdaniem pozwanego, wskazane przezeń w odpowiedzi na pozew środki dowodowe, potwierdzają prawdziwość przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem.

W stanie faktycznym sprawy próżno szukać okoliczności, pozwalających na stwierdzenie, że powód został zwolniony z innych przyczyn, niż te wskazane w treści pisma z dnia 11 czerwca 2015r.

W związku z tym nie sposób uznać, że wskazana przez pozwanego przyczyna była nierzeczywista. Pozwany sprostał, w ocenie jego pełnomocnika, wymogom, o którym mowa w art. 30§4 k.p. Wskazał, bowiem powodowi kategorię zdarzeń leżących u podstaw rozwiązania umowy o pracę, tj. 1) naruszenie decyzji, uszczegółowiając ją następnie poprzez wskazanie numerów umów, zawartych z naruszeniem tego dokumentu, 2) brak realizacji wyników wyznaczonych dla nadzorowanego przez powoda oddziału, precyzując obszary, w których osiągnięto niezadowalające wyniki oraz te wyniki, 3) braki kompetencyjne ujawnione przy ocenie okresowej i 4) brak zaangażowania, objawiający się niezłożeniem żadnego wniosku o inicjatywę marketingową. Pełnomocnik wskazywał także i na to, że przy ocenie konkretności przyczyny wypowiedzenia należy brać pod uwagę przepisy prawa bankowego. Pozwany musiał z bardzo dużą ostrożnością podochodzić do ryzyka ujawnienia danych osobowych klientów, z którymi zawarto umowy powołane w treści wypowiedzenia. Stąd też nie mógł wskazać w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wszystkich okoliczności dotyczących prowadzonych rachunków bankowych, a w szczególności danych ich posiadaczy.

Pełnomocnik pozwanego dalej wskazywał, że przyczyny, które leżą u podstaw złożonego powodowi wypowiedzenia, nie musiały mieć szczególnej wagi czy doniosłości i z takiej też perspektywy powinny być oceniane. Jak podkreślił, trzeba przy tym pamiętać, że pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym i dlatego ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

W konsekwencji, jak przyjmuje się w literaturze, w przypadku pracownika zajmującego stanowisko kierownicze naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie nawet wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy w określonym zachowaniu, ale obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązku dbałości o dobro lub mienie pracodawcy.

W dalszej części pisma pełnomocnik pozwanego dokonał oceny i rozważań dotyczących przyczyn rozwiązania umowy wskazanych powodowi.

Niezależnie od tego, na wypadek nieuwzględnienia wniosku o oddalenie powództwa, z ostrożności procesowej, pozwany wskazywał, że w okolicznościach niniejszej sprawy, uwzględnienie żądania przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach należy uznać za niecelowe. Zgodnie z art. 45§2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że jest to niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że Sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą powoływał się pracodawca, jako na przyczynę wypowiedzenia. Niecelowość uwzględnienia żądania pracownika o przywrócenie go do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do niego. Utrata zaufania do pracownika banku może uzasadniać nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy, lecz zasądzenie odszkodowania.

W orzecznictwie przyjmuje się, że za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy przemawia konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których pracownik nie posiada, a w świetle przytoczonych przez pozwanego okoliczności winno być oczywiste, że dla realizacji założonych przez bank parametrów działalności w zakresie dotyczącym Oddziału 1 w S. konieczne jest zatrudnienie nowego pracownika o takim profilu kompetencji, którego powód nie posiada.

W zakresie zgłoszonych żądań i stanowiska stron w toku procesu nie doszło do ich zmiany.

Powód i jego pełnomocnik, który sporządził odpowiedź na pierwsze pismo procesowe pozwanego w dniu 14.10.2014r. (k.329-349) wnosili o przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy oraz o koszty procesu.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i obciążenie kosztami powoda.

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

Powód W. M. zatrudniony został w pozwanej (...) od dnia 01.07.1998r., kiedy to został zatrudniony na czas określony do dnia 31.08.1998r., na stanowisku p.o. zastępcy D. Oddziału Centrum w Ż., w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zatrudnienie powoda u pozwanego poprzedzone było pracą powoda, w latach 1992 – 1998r. w Banku S.A.

Od dnia 01.09.1998r. powód zatrudniony został na stanowisku zastępcy D. Oddziału Centrum w Ż., w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony.

Od czasu podjęcia pracy powód podnosił swoje kwalifikacje zawodowe i kończył szkolenia, a jego praca oceniano została pierwszy raz 19.10.1999r., która to ocena była dla powoda korzystna, a kierowana przez niego komórka banku poprawiła wyniki we wszystkich obszarach działalności, a w dniu 22.12.1999r. uzyskał on pierwszą nagrodę pieniężną i w dniu 28.12.1999r. kolejną, od D. Oddziału (...) w P., kolejną uzyskał w dniu 10.02.2000r.

Od dnia 27.03.2000r. powód został oddelegowany i powierzono mu pełnienie obowiązków D. Oddziału (...) w Ż., gdzie już w sierpniu 2000r. przyznano powodowi nagrodę uznaniową za II kwartał 2000r.

Od dnia 01.12.2000r. powoda odwołano z delegowania i powierzenia obowiązków D. Oddziału (...) w Ż., a D. Oddziału (...) w P. złożył powodowi podziękowania za wkład pracy i osobiste zaangażowanie w wypełnianiu obowiązków, a następnie w dniu 21.12.2000r. powodowi przyznał za to nagrodę pieniężną w kwocie 6.000,00 zł.

Kolejne premię za I i II kwartał 2001r. w Oddziale Centrum w Ż. powód otrzymał w 24.05.2001r. i 13.08.2001r.

W kwietniu 2001r. powód skierowany został na podyplomowe studium bankowości organizowane przez (...) w W., które ukończył w lutym 2002r.

Od dnia 07.09.2001r. do dnia 01.10.2001r., ponownie powód został oddelegowany i powierzono mu pełnienie obowiązków D. Oddziału (...) w Ż.

Kolejnej oceny pracy powoda dokonano za okres od dnia 01.01.2001r. do dnia 31.12.2001r., której wyniki, w ocenie całkowitej, wyrażała się na poziomie 3,8 i powód odpowiadał wymaganiom dla stanowiska zastępcy i pracodawca już wówczas uznał, że wiedza i umiejętności powoda pozwalają na rozpoczęcie procesu przygotowania W. M. do objęcia stanowiska dyrektora oddziału, przy zdobytych doświadczeniach w kierowaniu oddziałem w Ż.

W 1998r. rozpoznano u powoda, w stopniu zaawansowanym, chłoniaka złośliwego i powód rozpoczął długi cykl leczenia, z wielokrotną chemioterapią, cykle chemioterapii trwały ponad trzy lata, z powikłaniami, ostatecznie w okresie od 03.04.2003r. do 06.05.2003r. przebywał w szpitalu w związku z zabiegiem przeszczepu szpiku kostnego i od tego czasu wymaga on stałej opieki medycznej.

W związku z problemami zdrowotnymi oraz leczeniem już w listopadzie 2002r. powód przez dłuższy okres był nieobecny w pracy, stąd pracodawca odwołał, z dniem 01.12.2002r., udzielone powodowi pełnomocnictwa do czasu jego powrotu do pracy.

W dniu 30.06.2003r. powód uzyskał zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy od dnia 08.07.2003r. i powód powrócił do pracy, uzyskując premię za III kwartał 2003r. i IV kwartał 2003r. i I kwartał 2004r., w dalszym ciągu podnosząc swe kwalifikacje zawodowe.

W lipcu 2004r. powód uzyskał dyplom ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia dla kadry rezerwowej (...) Regionu (...).

W sierpniu 2004r. powód uzyskał zwiększoną premię za II kwartał 2004r.

Od dnia 01.10.2004r., w związku ze zmianami organizacyjnymi pozwanego (likwidacja oddziałów centrum i utworzenie oddziałów samodzielnych) powodowi powierzono obowiązki Zastępcy D. Oddziału 1 w Ż., a w listopadzie 2004r. powód uzyskał premię za III kwartał 2004r.

W związku długotrwałą nieobecnością w pracy dyrektora Oddziału 1 w S. i złożeniem przez niego rezygnacji z zajmowanego stanowiska oraz propozycją powierzenia stanowiska dyrektora tego Oddziału powodowi W. M., **od dnia 23.01.2006r.**, został on oddelegowany do Oddziału 1 w S. w celu kierowania w zastępstwie dyrektora tym oddziałem.

Wniosek o powierzenie powodowi tego stanowiska złożyła B. K. – Kierownik Zespołu Zasobów Ludzkich i (...) Oddziału (...) w P., który zaakceptował w dniu 30.01.2006r. Dyrektor Regionalnego Oddziału Detalicznego w P..

J. K., wniosując, **już w dniu 12.12.2005r.**, o powołanie powoda na stanowisko D. Oddziału 1 w S., do Prezesa Zarządu (...) w W. wskazywał nie tylko na posiadane przez powoda wykształcenie oraz fakt, że posiadał powód ponad 13 - letnie doświadczenie zawodowe w bankowości.

Podkreślił we wniosku, że W. M. w trakcie pracy ukończył szkolenia m.in. w zakresie: prezentacji produktu bankowego, kredytów gospodarczych, prawa upadłościowego i układowego w praktyce bankowej, organizacji prac kasowo - skarbcowych, efektywnego zarządzania zespołem, funduszy pomocowych Unii Europejskiej, pożyczek hipotecznych i kredytów konsolidacyjnych oraz organizacji i sposobu prowadzenia rachunkowości w banku. Ponadto ukończył cykl szkoleń przewidzianych dla członków Kadry Rezerwowej regionu (...) SA.

Rekomendując powoda na nowe stanowisko wskazał i na to, że W. M. jest osobą bardzo energiczną, otwartą na zmiany.

Podkreślił, że powód posiada bardzo duże zdolności sprzedażowe, potrafi pozyskiwać klientów i wypracować z nimi bardzo dobre relacje. Jest bardzo odpowiedzialny i zaangażowany w realizację powierzonych zadań.

Wniosek został faktycznie zaakceptowany w styczniu 2006r. przez Prezesa Zarządu (...) S.A.

Pismem z dnia 25.01.2006r. Prezes Zarządu (...) S.A. powierzył powodowi pełnienie obowiązków D. Oddziału 1 w S., na okres od dnia 01.02.2006r. do dnia 28.02.2006r., a od dnia 01.03.2006r. powierzył powodowi stanowisko D. Oddziału 1 w S..

W maju 2006r. powód otrzymał już pierwszą premię, za I kwartał 2006r.

Dowód: okoliczności bezsporne, w tym dokumenty zawarte w jego aktach osobowych, a w

tym: kolejne umowy w aktach osobowych powoda, ocena z dnia 19.10.1999r.,

dokumenty potwierdzające uzyskanie i przyznanie nagród pieniężnych, ocena za

okres od dnia 01.01.2001r. do dnia 31.12.2001r., karta leczenia szpitalnego k.456,

pismo pozwanego z dnia 21.11.2002r., zaświadczenie lekarskie z dnia 7.07.2003r.,

wniosek B. K. i decyzja z dnia 30.01.2006r. w aktach osobowych

powoda, pisma z dnia 25.01.2006r.

Oddziały pozwanego (...) S.A. funkcjonują, jako oddziały samodzielnie, albo oddziały wspierane, będące jednostkami wewnętrznymi oddziałów samodzielnych.

Zgodnie z przepisami wewnętrznymi pozwanego w jego strukturze występują trzy typy oddziałów samodzielnych: S1, S2 i S3, które różnią się od siebie wielkością i strukturą organizacyjną, w tym ilością pracowników podporządkowanych bezpośrednio dyrektorowi.

W oddziałach typu S1 i S2, wszyscy pracownicy zgrupowani są w zespoły, którymi zarządzają kierownicy i to oni bezpośrednio podlegają dyrektorowi. Członkowie zespołów podlegają zaś kierownikom. Tymi zespołami w oddziałach S1 i S2 są: zespół obsługi klienta (zajmujący się sprzedażą na rzecz i obsługą tzw. klienta podstawowego), zespół przedsiębiorstw (zajmujący się sprzedażą na rzecz i obsługą małych i średnich przedsiębiorstw), zespół bankowości hipotecznej (zajmujący się sprzedażą i obsługą kredytów hipotecznych) oraz zespół bankowości osobistej (zajmujący się sprzedażą na rzecz i obsługą klientów zamożnych).

Natomiast w oddziałach typu S3, a takim oddziałem jest Oddział 1 w S., którego dyrektorem od dnia 01.03.2006r. stał się powód, funkcjonuje tylko jeden zespół - zespół obsługi klienta, natomiast doradcy zajmują się: sektorem małych i średnich przedsiębiorstw, bankowością hipoteczną i bankowością osobistą i podlegają bezpośrednio dyrektorowi oddziału.

Dowód: okoliczności bezsporne - regulamin organizacyjny oddziału, stanowiący załącznik

do uchwały nr 805/ (...) Zarządu B. z dnia 10 grudnia 2013r. w sprawie

wprowadzenia regulaminu organizacyjnego oddziału k.38- 46.

Po objęciu funkcji D. Oddziału 1 w S. powód w dalszym ciągu podnosił swoje kwalifikacje zawodowe.

Otrzymał premie za II, III i IV kwartał 2006r., I i II kwartał 2007r., nie otrzymał jej za III kwartał 2007r., otrzymał premię za IV kwartał 2007r.

Brak w aktach osobowych powoda danych o przyznawanych mu premiach w latach 2008 – 2015 oraz wynikach dokonywanych ocen okresowych, jako pracownika i dyrektora banku.

Przez okres pracy na tym stanowisku powód systematycznie, za każdy kwartał otrzymywał premię, a jedynie trzykrotnie w ciągu całej pracy na rzecz pozwanego pomniejszono mu premie.

W aktach osobowych brak jakichkolwiek dowodów tego, by pracodawca miał zastrzeżenia do świadczonej pracy przez powoda, w okresie po objęciu przez niego funkcji dyrektora w S., w szczególności tego, by wobec powoda wyciągano konsekwencje z tytułu niewłaściwego świadczenia pracy.

Dowód: okoliczności bezsporne, w tym dokumenty zawarte w jego aktach osobowych, co

do premii – okoliczność wynikająca z zeznań powoda k. 499-504, które Sąd uznał

za przyznane, ponieważ pozwany twierdzeniom powoda nie zaprzeczył i nie

wskazywał dowodów na okoliczność, za jakie kwartały w latach 2008 – 2013

przyznano powodowi premie i w jakiej wysokości, a za jakie ich nie przyznano i z

jakich powodów, regulamin premiowania pozwanego k.47-59.

Pozwana (...), z uwagi na rozmiar prowadzonego przedsiębiorstwa, podzieliła terytorium Polski na kilka regionów detalicznych na czele, których stoją D. Regionów Bankowości Detalicznej.

D. Regionów Bankowości Detalicznej wykonują swoje zadania przy pomocy jednostek organizacyjnych - (...) Oddziałów (...) (ROD), których podstawowym zadaniem jest zapewnienie realizacji zadań wyznaczonych dla regionu detalicznego.

Zadania ROD, jak i zadania Regionów Bankowości Detalicznej określone są w regulaminie (...) Banku (...) SA, stanowiącego załącznik do uchwały nr 557/ (...) Zarządu z dnia 23 września 2014r. w sprawie wprowadzenia regulaminu (...) Banku (...) SA.

Jednym z ROD funkcjonujących w Polsce jest ROD w P..

To w ramach tego regionu funkcjonuje w strukturze organizacyjnej pozwanego Oddział 1 w S., którym kierował powód.

W dniu 22 października 2012 r. D. Regionu Bankowości Detalicznej w P., T. F. (1), w ramach swych kompetencji, wydał decyzję nr (...) – w sprawie rejonów działania oddziałów regionu (...).

Decyzja ta ustala obszary działania poszczególnych oddziałów detalicznych zlokalizowanych na terenie regionu (...), w tym Oddziału 1 w S., który - zgodnie z załącznikiem do niej - miał i funkcjonuje - na terenie gmin: M., N. i S..

Decyzja ta, w pkt 7, ustalała, że „w przypadku prowadzenia lub planowania działań sprzedażowych w rejonie należącym do innego oddziału, z wyjątkiem już obsługiwanych klientów, czynności takie należy prowadzić za wiedzą i zgodą oddziału, któremu dany rejon został przydzielony”.

Zgodnie z punktem 8, uregulowania zawarte w niej, dotyczące przyporządkowania obszaru działania, nie ograniczają możliwości prowadzenia w oddziale obsługi klienta spoza obszaru działania. W przypadku sporów w przedmiocie działania i obsługi klientów, jednostka rozstrzygającą jest ROD.

Celem tej decyzji, co wynika wprost z jej treści było wskazanie obszarów działania oddziałów, jako „ściśle określonego terenu, na którym oddział odpowiedzialny jest za realizowanie działań sprzedażowych”.

Celem było to, aby oddziały i ich działania nie kolidowały ze sobą i nie pozyskiwały nowych klientów kosztem innych.



Nie wynika z jej treści, by miała zastosowanie do pośredników, którzy mogli składać wnioski w jakimkolwiek oddziale banku w Polsce, nie są oni przy tym pracownikami banku.

Przy tym winny to być oddziały, do których konkretny pośrednik jest „przypisany”, ponieważ nie otrzyma prowizji.

Wnioski kredytowe, w tym pochodzące od pośredników, przekazywane są do analizy w Biurze (...) Kredytów Hipotecznych, w tym przypadku w P..

Po dokonaniu analizy do oddziału są przesyłane decyzje w sprawie kredytów i w przypadku ich zaakceptowania przez klientów, pracownicy oddziału zawierają z klientami umowy kredytowe.

Zarówno dyrektor oddziału, jak i jego pracownicy nie mają żadnego wpływu na to, czy kredyty zostaną klientom udzielone, czy też nie.

Nie mają również wpływu na treści umów. Ich zawarcie przez pracowników oddziału cechuje się tym, że w oddziale dokonywane są czynności techniczne związane z zawarciem umowy (z samym podpisaniem umowy przez upoważnioną do tego osobę).

W piśmie z dnia 20 marca 2013r., sporządzonym nie przez dyrektora T. F. (2), lecz P. K., dyrektorom oddziałów samodzielnych wskazano, że zasada rejonizacji po złożeniu wniosku przez pośrednika, doradca powinien sprawdzić miejsce zamieszkania wnioskodawcy i lokalizację inwestycji, a w razie ustalenia, że są one położone na terenie działania innego oddziału, wniosek powinien być tam przekazany.

W wyjaśnieniach tych wskazano, że wnioski pozyskane od pośredników kwalifikujące się do przekazania należy kierować na skrzynkę Biura (...) Sprzedaży, a następnie powiadamia się oddział, który otrzyma wniosek do rozpatrzenia.

W wytycznych z dnia 20 marca 2013r. wyraźnie zastrzeżono, że relokacji podlegają wnioski od pośredników (...).

Niezależnie od tego wskazano na zasadę relokacji wniosków pozyskanych od pośredników, w przypadku przekroczenia wskaźnika 60% takich wniosków winny kolejne wnioski ponad tą liczbę być zgłoszone do relokacji.

Mimo, że pozwany prowadzi jedną działalność na terenie całego kraju, to zgodnie z zasadą rejonizacji wnioski klientów z innych regionów, które przez pośredników trafiły do oddziałów regionu (...) nie miały by relokowane.

Powyższe zasady zostały przekazane dyrektorom oddziałów samodzielnych drogą mailową.

W przypadku oddziału w S. w dniu 28 listopada 2014r. do P. K., D. Biura (...) Sprzedaży i (...) w ROD w P., dotarła informacja, że w Oddziale 1 w S. procedowany był wniosek nr (...). Tego samego dnia P. K. przesłał do powoda zapytania, jak ów wniosek trafił do kierowanego przez powoda oddziału, skoro klient mieszka i pracuje w P., zaś kupowane mieszkanie zlokalizowane było we W..

Po wyjaśnieniach udzielonych przez powoda ze względu na stopień zaawansowania prac nad wnioskiem oraz wagą (kwotą) kredytu decyzją D. ROD odstąpiono w tym przypadku od rejonizacji.

Następnie w dniu 03.12.2013r., D. P. K. przesłał pocztą elektroniczną do wszystkich dyrektorów oddziałów samodzielnych, w tym do powoda, wiadomość, że ROD zaobserwował oddziały, w których udział sprzedaży przez pośredników znajduje się na bardzo wysokim poziomie, co jest niepożądane, gdyż doradcy pracujący w oddziałach, przyzwyczajając się takich wniosków, tracą umiejętność poszukiwania własnych klientów, zaś procedując takie wnioski, nie realizują nałożonych na nich norm aktywności, które są jednym z elementów wprowadzonej przez pozwanego organizacji pracy zwanej (...).

W związku z tym przypomniano zasady postępowania z wnioskami od pośredników oraz o zasadach rejonizacji i koncentracji wniosków.

Mimo tego, wydania tych wytycznych, nie były one przestrzegane w sposób spójny, za wiedzą przełożonych powoda.

Zagadnienie to nie tylko było przedmiotem sporów, uzgodnień i narad, a jak wynika z przedłożonych przez powoda dokumentów i twierdzeń nie były tzw. wytyczne w zakresie rejonizacji przestrzegane i w innych oddziałach pozwanego oraz ostatecznie doprowadziła ta sytuacja do zmiany oceny znaczenia tej zasady i do odwołania wytycznych.

Analogiczne zasady rejonizacji nie były wprowadzane w żadnym innym regionie działalności pozwanego, tylko w regionie (...).

W związku z taką sytuacją, mimo wiedzy o wnioskach kredytowych złożonych przez T. F. (3) do Oddziału w S., wskazanych w sposób szczegółowy w treści wypowiedzenia, **w dniu 31.07.2015r.**, ten sam T. F. (2) wysłał do wiadomości dyrektorów oddziałów regionu (...) pismo, w który zaznaczył, że w związku z dyskusjami z dyrektorami sprzedaży i samymi dyrektorami postanowiono zmodyfikować zasady, którymi powinni się kierować w „w obszarze kredytów hipotecznych”.

Podkreślił, że **zasada rejonizacji budzi sporo kontrowersji nie tylko wśród dyrektorów lecz i pośredników.**

Z tego powodu od dnia 01.08.2015r. zrezygnowano z konieczności przekazywania pozyskanych wniosków o kredyty hipoteczne do oddziałów właściwych miejscowo ze względu na adres zamieszkania, miejsce zatrudnienia klientów lub lokalizację inwestycji. Wskazał, że w dalszym ciągu obowiązuje zasada koncentracji, z tym, że po przekroczeniu poziomu 60% udziału wniosków od pośredników, jak dotychczas wnioski podlegają przekazaniu do innego oddziału **współpracującego z pośrednikiem.**

Podkreślił, że wprowadzone w ten sposób rozwiązania powinny pomóc zrealizować zadania w pełnym zakresie.

Zagadnienie to, bowiem miało oczywisty związek z nakładanymi na region, poszczególne oddziały regionu plany kwartalne.

Zasady te wprowadzono, jako „usankcjonowanie” sytuacji zastanej, rzeczywistej, ponieważ w interesie regionu i poszczególnych oddziałów leżało dla wykonania planu pozyskanie jak największej liczby wniosków, także od pośredników, które zgodnie z zasadą koncentracji nie podlegały relokowaniu do innych oddziałów.

W przypadku oddziału w S. nie dochodziło przy tym do sytuacji naruszenia zasady koncentracji (ponad 60% wniosków od pośredników).

Dowód: decyzja z dnia 22.10.2012r. k.22-23, okoliczności bezsporne, zeznania: powoda

k.499-505, zeznania T. F. (2) k.427-429, P. K. k.423-425 oraz

T. F. (3) k.422-423, wiadomości – wytyczne z dnia 20.03.2013r. i dnia

03.12.2013r. k.240-244, zeznania G. D. k.425, wskazane przez

powoda wnioski kredytowe procedowane wbrew zasadzie rejonizacji k.60-70,

k.350-368, pismo tego samego T. F. (2) odwołujące wytyczne k.362,

zestawienia sprzedaży w rozbiu na poszczególne „kanały” k.398, 401,404, 408

T. F. (3) prowadzi własną działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwo finansowe od lutego 2014r. i jest także byłym pracownikiem (...) Oddziału w Ż., w którym pracował do marca 2014r.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracuje on z większością banków, w tym z (...).

Przed rozpoczęciem współpracy z (...) musiał przejść szkolenie oraz na polecenie swojej firmy (...), wskazał ten oddział (...), z którym będzie współpracował i w którym przejdzie szkolenie.

Przeszedł szkolenie w Oddziale (...) w S., tam złożył niezbędne dokumenty, w tym kartę wzorów podpisów oraz zdał egzamin w formie testu, dzięki któremu został dopuszczony do współpracy.

Został przez to przypisany, jak zresztą sam uważał, do Oddziału (...) w S., co według niego oznaczało, że przy dostarczaniu klientów do danego oddziału będzie miał wynagrodzenie płacone prowizyjnie i składając wnioski do tego oddziału faktycznie otrzymywał prowizję.

Szukał oddziału, który będzie najlepiej procesował jego wnioski kredytowe, bo jego praca polega także na tym, żeby dobrze obsłużyć klienta pod względem jakościowym tj. szybko i sprawnie.

Wybrał Oddział w S., bo znał osobiście powoda.

Powoda znał z gry w tenisa, znał się z nim także z wcześniejszej pracy, bo powód był przełożonym T. F. (3) w Oddziale (...) w Ż..

Znając powoda wiedział, że jego wnioski i jego klienci będą najlepiej obsłużeni w Oddziale w S. i będzie miał pełną możliwość sprawdzenia, na każdym etapie procedowania, co dzieje się z danym wnioskiem.

Uważał, że jako pośrednik przypisany do tego oddziału powinien korzystać z usług tego oddziału. Słyszał o decyzji dotyczącej rejonizacji oddziału, w tej decyzji określono, że oddziały powinny obsługiwać klientów tylko z danego obszaru. Natomiast jego firma partnerska nie miała tego rodzaju wytycznych i w związku z tym nie musiał się stosować do przepisów wewnętrznych banku.

Z tych przyczyn, w okresie od 01.07.2014r. do 31.03.2015r. w Oddziale 1 w S. podpisano 12 umów kredytów hipotecznych, na skutek wniosków złożonych przez T. F. (3).

Żaden z tych wniosków, w następstwie, których zawarto umowy nie powinien być samoistnie procedowany przez Oddział 1 w S. w sytuacji ścisłego zastosowania zasad określonych nie w decyzji z dnia 22.10.2012r., lecz tzw. wytycznych z dnia 20.03.2013r.

W przypadku wniosku zarejestrowanego pod numerem (...), wnioskodawca zamieszkiwał w J. w powiecie (...), gdzie położona była także finansowana nieruchomość, zaś wnioskodawca wykonywał pracę w K. w powiecie (...). W J. była położona także nieruchomość finansowana na podstawie umowy zawartej w następstwie złożenia wniosku o numerze (...), przy czym, wnioskodawca w tej sprawie zamieszkiwał w miejscowości Ś. w powiecie (...) i był zatrudniony w podmiocie zlokalizowanym w B..

W przypadku wniosków zarejestrowanych pod numerami: (...), (...), (...), (...), (...), (...) wnioskodawcy zamieszkiwali w Ż., gdzie dodatkowo wykonywali pracę i gdzie była zlokalizowana finansowana nieruchomość.

Miejsce pracy wnioskodawcy i finansowana nieruchomość położone były Ż. także w sprawie, w której złożono wniosek o numerze (...), zaś miejsce zamieszkania wnioskodawcy położone było w S., w gminie Ż..

W sprawie, w której złożono wniosek o numerze (...) wnioskodawca zamieszkiwał w T. w powiecie (...), gdzie dodatkowo była zlokalizowana finansowana nieruchomość, zaś miejsce wykonywania pracy znajdowało się w K..

Dowód: zeznania T. F. (3) jw., zeznania powoda jw., dokumenty

potwierdzające przypisania T. F. (3) do Oddziału w S. k.24-25,

co do wniosków kredytowych i zawartych umów – dokumenty w aktach sprawy i

okoliczności bezsporne pomiędzy stronami.

W pozwanym (...) i jego oddziałach ich działalność sprzedażową podzielono na cztery obszary działania: obszar klienta podstawowego (KP), obszar bankowości osobistej (BO), obszar małych i średnich przedsiębiorstw (...) oraz obszar finansowania nieruchomości (FN).

Nakładane na poszczególne oddziały plany sprzedażowe dotyczą wszystkich czterech obszarów, jednakże ocena czy oddział wykonał nałożony na niego plan w danym kwartale uzależniona jest od „łącznego” wyniku oddziału, z uwagi na to może wystąpić sytuacja, że oddział nie wykona na pewnym obszarze planu w 100 %, jednak na innym wykona plan, powyżej 100%, co w efekcie skutkowało będzie tym, że oddział wykona nałożony plan.

Przedmiotową kwestię odzwierciedlają raporty zbiorcze oddziałów regionu (...) na poszczególne kwartały, z których jednoznacznie wynika, że aby wykonać plan oddziału nie trzeba wykonać planu na wszystkich obszarach (kolor zielony w raportach, to oczekiwany poziom 100 %).

Plany są tak nakładane, że tylko pojedyncze oddziały wykonują w kwartale plan powyżej 100% na wszystkich obszarach działania, a po ich nałożeniu ewentualne zmiany, np.: w związku z absencjami pracowników, nie są wprowadzane.

Na 51 oddziałów w regionie (...): w I kwartale 2014r. było 6 oddziałów, które wykonały plan w wysokości 100 i więcej procent we wszystkich czterech obszarach, w II kwartale 2014r. było to 9 oddziałów, w III kwartale 2014r. były to jedynie 4 oddziały, w IV kwartale 2014r. było to 5 oddziałów).

Plany na poszczególne obszary sprzedaży są przydzielane poszczególnym pracownikom pracującym w danych obszarach. Suma planów pracowników jest planem oddziału, za który odpowiada dyrektor.

Natomiast ocena wykonania zadań nałożonych na dyrektora to suma planów pracowników (osiągnięcie celów sprzedażowych) oraz zadań dodatkowych.

Wyniki Oddziału w S. oraz wyniki powoda, jako jego dyrektora w I, II, III i IV kwartale 2014r. świadczą o osiągnięciu pożądaných, akceptowanych efektów sprzedażowych.

W I kwartale 2014 r. oddział osiągnął 103% planu, w tym: 101% obszaru KP, 81% obszaru BO, 102% obszaru (...) i 151% obszaru FN.

Oddział uzyskał III miejsce jako oddział wśród 14 oddziałów (o zbliżonej strukturze organizacyjnej). Powód w ocenie wykonania całokształtu swoich zadań w I kwartale wykonał 105,82% planu i otrzymał premię w wysokości 5.427,12 zł.

W II kwartale 2014r. Oddział w S. wykonał 100% planów, a w tym: 92% obszaru KP, 84% obszaru BO, 125% obszaru (...), 103% obszaru FN.

Oddział swój plan wykonał i uplasował się na 4 miejscu wśród 14 Oddziałów. Powód w tym kwartale otrzymał premię w kwocie 1.521,53 zł.

W III kwartale 2014r. Oddział w S. wykonał 96% planów, a w tym: 88% obszaru KP, 84% obszaru BO, 109% obszaru (...) i 119% obszaru FN).

Powód jako dyrektor w ocenie całokształtu działań w tym kwartale uzyskał wynik 101,35 % i otrzymał premię w wysokości 5.475,93 zł.

W IV kwartale 2014r. Oddział w S. wykonał 87% planu, na co złożyły się 70% obszaru KP, 105 % obszaru BO, 99% obszaru (...) i 101% obszaru FN.

Powód oceniony został za wykonanie swoich zadań na poziomie 90,10% i otrzymał premię w wysokości 2.253,88 zł.

Natomiast w I kwartale 2015r. Oddział w S. osiągnął 109% planu, a w tym - ponad 100 % na wszystkich czterech obszarach: 106% obszaru KP, 102% obszaru BO, 117% obszaru (...) i 106% obszaru FN.

Oddział w S. osiągnął wtedy I miejsce spośród Oddziałów mikrorynku oraz I miejsce najlepszego Oddziału (...) w regionie (...).

Sam powód w tym kwartale został oceniony za wykonywanie całokształtu swoich zadań na poziomie 115,91% i z tego tytułu otrzymał premię w wysokości 6.747,93 zł.

W tym kwartale 2015r. na 51 oddziałów w regionie (...) tylko 6 oddziałów wykonało plan powyżej 100 % na wszystkich obszarach działania, w tym Oddział w S..

Pozwany przedstawione wyniki skorygował następnie za III i IV kwartał 2014r. i I kwartał 2015r., o wnioski kredytowe złożone przez T. F. (3), czego skutkiem było odebranie dyplomu dla najlepszego oddziału samodzielnego w regionie (...) za I kwartał 2015r. oraz dla najlepszego oddziału typu S mikrorynku i powód musiał zwrócić voucher na spotkanie z pracownikami oddziału.

Gdyby jednak pozwany tego ni uczynił, nosząc się z zamiarem zniesienia wytycznych w zakresie rejonizacji, przedstawiałyby się one jak dotychczas.

Dowód: raporty zbiorcze oddziałów za I, II, III i IV kwartał 2014r. k.74-81 oraz za I kwartał

2015r. k.82-83, raporty zbiorcze 14 oddziałów o zbliżonej strukturze organizacyjnej za

I, II, III i IV kwartał roku oraz za I kwartał 2015r. k.jw., ocena działalności powoda,

jako dyrektora za I, II, III, i IV kwartał 2014 roku oraz I kwartał roku 2015 k.84-88,

dowody uzyskania premii za I, II, III i IV kwartał 2014r. oraz I kwartał 2015r. k.89-93,

zeznania świadków: T. F. (2) jw., R. D. jw., P. K.

jw., zeznania powoda jw.

Wykonanie planów w obszarze KP w 2014r. wynikało z przyczyn, na które powód nie miał wpływu, bowiem oddział otrzymał plan: w II kwartale 2014 roku na 5 osób, a obecnych było 4 osoby, w III kwartale otrzymał plan na 5,5 etatu, a obecnych było 5 osób, w IV kwartale otrzymał plan na 5 etatów, a obecnych było na początku kwartału 4 osoby, a od 23.10.2014r. tylko 3 osoby (jedna pracownica poszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie po leczeniu w szpitalu).

W takich sytuacjach plan nałożony na nieobecnego pracownika realizują pozostali.

Dowód: zeznania świadków jw. i powoda, listy obecności pracowników Oddziału w

S. w 2014r. k.94-102.

Pozwany dokonuje okresowej oceny kompetencji, umiejętności, wiedzy, cech i podstaw potrzebnych do skutecznego wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku.

(...) takiej oceny u pozwanego, w obecnym brzmieniu, ponieważ jak wynika z akt osobowych powoda i wcześniej był okresowo oceniany, co przedstawiono, został wprowadzony uchwałą nr142/ (...) Zarządu Banku z dnia 5 marca 2013r.

W 2015 r. proces ocen rocznych regulowała uchwała nr 184/ (...) Zarządu Banku z dnia 3 kwietnia 2014r. Uchwały określały zasady funkcjonowania systemu oceny okresowej pracowników, ale także tzw. model kompetencji wymaganych w banku. Model ten wskazuje, jakie kompetencje powinien posiadać pracownik zatrudniony w ramach tzw. rodziny stanowisk, czyli pewnej grupy stanowisk realizujących podobne funkcje. Kompetencje te zostały podzielone na kompetencje ogólnofirmowe (KO), kompetencje przywódcze (KP) oraz kompetencje specyficzne oraz kompetencje właściwe dla danej rodziny stanowisk (KS).

Uchwały wymagały, aby każdy pracownik banku oceniany był przynajmniej raz na 12 miesięcy. Oceny dokonywano pod kątem posiadania przez pracownika kompetencji zawartych w profilach kompetencji dla poszczególnych rodzin stanowisk, do których przypisani są pracownicy. Skala oceny każdej z kompetencji jest pięciostopniowa (od 0 do 4), gdzie poziom „4” jest oceną najwyższą, a „0” oceną najniższą. Ocena okresowa dokonywana jest z użyciem specjalnej aplikacji komputerowej stworzonej w tym właśnie celu. Proces oceny przebiega w ten sposób, że w pierwszej kolejności to osoba oceniana wypełnia elektroniczny formularz, w którym we własnym zakresie ocenia swoje kompetencje. Następnie identyczny formularz wypełnia przełożony, czyli osoba oceniająca. Po analizie informacji uzyskanych z formularza samooceny ocenianego, przełożony omawia z nim ocenę jego kompetencji oraz planuje rozwój kompetencji wymagających poprawy. Proces kończy się, gdy osoba oceniana, po odbyciu rozmowy okresowej i wypełnieniu przez przełożonego formularza oceny, zaakceptuje wyniki oceny w aplikacji i tym samym potwierdzi przyjęcie do realizacji planu rozwoju.

Pracownik może odwołać się od oceny dokonanej przez przełożonego zgodnie z trybem określonym w załączniku do wspomnianej uchwały.

Dowód: okoliczności bezsporne, uchwała nr 142/ (...) Zarządu z dnia 5 marca 2013r.

wraz z załącznikami do tejże uchwały, uchwała nr 184/ (...) Zarządu z dnia 3

kwietnia 2014r. wraz z załącznikami do tejże uchwały, wygenerowany

elektronicznie formularz oceny powoda z dnia 4 czerwca 2014r., wygenerowany

elektronicznie formularz oceny powoda z dnia 12 marca 2015r.

Powód był poddawany ocenie w dniach 04 czerwca 2014r. i w kwietniu 2015r., a nie jak twierdził pozwany w 12.03.2015r.

W obu tych przypadkach powód uczestniczył w ocenie okresowej, nie tylko wypełniając formularz samooceny, ale także brał udział w spotkaniu z przełożonymi, dotyczącym tejże oceny, a nadto zaakceptował wynik oceny w specjalnej aplikacji informatycznej.

W ramach oceny okresowej w 2014r. kompetencja „orientacja na cele” została oceniona na wymaganym, tj. 3 poziomie, kompetencji „spójność z wartościami Banku”, w 2014 roku została oceniona na wymaganym poziomie.

W 2014 w ramach oceny rocznej poniżej oczekiwań została oceniona kompetencja „rozwijanie podwładnych” na poziomie 2, przy czym w Oddziale 1 w S. powód dokonywał oceny 5 pracownic na samodzielnych stanowiskach. Trzy z nich miały ponad 30 letni staż pracy w banku, 1 osoba ponad 20 letni staż i 1 osoba kilkunastoletni staż pracy. W ramach struktury Oddziału w S., gdzie wszystkich stanowisk włącznie z dyrektorem było 12, nie było żadnej możliwości awansu tych pracownic, a zgodnie z „Modelem kompetencji w (...) SA - załączonej do pozwu kompetencja „rozwijanie podwładnych” na poziomie oczekiwanym przez pracodawcę zakłada - „zapewnianie możliwości rozwoju w ramach swojego zespołu”, poprzez m.in. „identyfikację możliwości awansu dla najlepszych pracowników w ramach podległej struktury”.

W jednej z kompetencji w 2014r. (efekty pracy) powód ocenił się i został oceniony na poziomie o jeden niżej niż wymagane. W ocenie powoda, zgodnie z zasadą dokonywania, ma być ona rzetelna, dlatego dokonując samooceny za 2014 miał świadomość, że nie we wszystkich kwartałach osiągnąłem wyniki na poziomie 100%.

W 2015r. ocena powoda, wbrew temu, co twierdził pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew nie zakończyła się 12 marca 2015 roku.

Był to dopiero początek całego procesu oceny. Jak wynika z formularza oceny pracownika w 2015 roku ocena ta zakończyła się 14 kwietnia 2015 roku.

Nieprawdziwe były także twierdzenia pozwanego, że osoba dokonująca oceny wpisała w formularzu zastrzeżenia do przestrzegania ustanowionych wytycznych i, że nie wiedziała wtedy o kredytach udzielonych z pominięciem rejonizacji.

R. D. dokonując wstępnej oceny powoda w dniu 12.03.2015r., w Oddziale w S. poinformował powoda o tym, że D. T. F. (2) dowiedział się o procedowaniu wniosków kredytowych niezgodnie z rejonizacją i najprawdopodobniej dowiedział się o tym od dyrektora, któregoś z oddziałów mikrorynków.

Przy czym ostatnia umowa kredytu na skutek wniosku złożonego przez T. F. (3) nie została zawarta w dniu 30.03.2015r., jak twierdził pozwany.

W tym przypadku wniosek o udzielenie kredytu został zarejestrowany w systemie informatycznym banku 11.03.2015r., to jest dzień przed rozpoczęciem procedury oceny i rozmową z R. D.. Decyzja o przyznaniu kredytu zapadła na poziomie ROD w (...).03.2015r., a zawarcie umowy z klientem nastąpiło w dniu 23.03.2015r., a więc wszystko miało miejsce jeszcze przed rozmowami powoda z T. F. (2).

Pierwsza rozmowa na temat właściwej oceny powoda odbyła się w dniu 01.04.2015 roku w P.. Podczas tego spotkania D. F. powiedział powodowi o kredytach spoza rejonizacji i wyraził z tego powodu niezadowolenie.

Już wtedy zaproponował powodowi zmianę stanowiska na kierownicze w oddziale w Ż. i poinformował, że w jego miejsce do S. przyjdzie kierownik z Ż. C. S.. Powód odmówił przyjęcia takiego rozwiązania. D. F. wskazał, że rozmowa zakończyła się podczas spotkania 14 kwietnia 2015r.

Również podczas tej rozmowy ponowił propozycję zmiany stanowiska na kierownicze, której powód nie przyjął. Podczas tego spotkania, które w rzeczywistości miało być dalej dokonywaniem oceny powoda, faktycznie nie było już rozmowy na temat oceny, a ocena zgodnie z formularzem oceny powoda zakończyła się właśnie w tym dniu.

***W wyniku oceny dokonanej w 2015r. na poziomie o 2 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencję „efekty pracy”, a na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencje: „orientację na cele”, „spójność z wartościami Banku”, „rozwijanie podwładnych”.***

Wiedząc o zamiarze rozwiązania stosunku pracy powód nie widział potrzeby odwoływania się od oceny, uznając, że stanowisko D. F. jest już sprezyzowane.

**Dowód: częściowo zeznania T. F. (2) jw., R. D. jw., zeznania**

powoda jw., oceny okresowe powoda z 2014 i 2015r. w aktach sprawy,

okoliczności wynikające z przyznania okoliczności podniesionych w piśmie powoda

(k.451).

Zgodnie z postanowieniami §10 ust. 3 pkt 2 - 4 Regulaminu (...) SA wprowadzonego Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 10 grudnia 2013r. w sprawie regulaminu organizacyjnego oddziału (...) Banku (...) SA, dyrektor w szczególności

odpowiada za: aktywizację sprzedaży, w tym aktywizację sprzedaży wiązanej, pozyskiwanie nowych klientów oraz zapewnianie obsługi klientów, zgodnie z przyjętymi w Banku standardami, uczestniczenie w realizacji zadań w zakresie promocji wizerunku i oferty Banku.

Powód wykonywał swoje obowiązki w sposób zgodny z tymi obowiązkami, aktywizował sprzedaż, pozyskiwał nowych klientów, o czym świadczą wyniki Oddziału w S..

**Dowód: (...) SA wprowadzony Uchwałą Zarządu nr**

(...) z dnia 10 grudnia 2013 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego

(...) Banku (...) SA (z późn.zm.), w aktach sprawy, jw., wyniki

oddziału i oceny tzw. (...) jw.

U pozwanego funkcjonują Zespoły (...), którego odpowiedzialne są za działania marketingowe wspierające sprzedaż i promujące wizerunek Banku. Inicjatywy takie organizowane są na wniosek kierujących danymi jednostkami organizacyjnymi (np.: dyrektorów oddziałów).

Powód, jako jedyny dyrektor oddziału samodzielnego usytuowanego na terenie działania regionu (...), w okresie od 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2015r. nie wystąpił z żadnym wnioskiem o działania marketingowe.

Ostatni wniosek o działanie marketingowe, jaki powód skierował do Zespołu (...), został złożony we wrześniu 2012r. i dotyczył organizacji spotkania dla klientów obszaru małych i średnich przedsiębiorstw. W lipcu 2013r. Powód kontaktował się z E. B. z Zespołu (...) w P. w sprawie wniosku sponsorskiego, jednak ostatecznie takiego wniosku powód nie złożył.

Z żadnej regulacji wewnętrznej pozwanego nie wynika wprost obowiązek składania takich wniosków, jest to możliwość, z której można skorzystać. D., który ma możliwości na realizowanie działań marketingowych w inny sposób nie musi korzystać z tego instrumentu.

Przy czym, brak wniosków o działania marketingowe nie przesądza o samym braku takich działań.

Fundusz reprezentacyjny oddziału wynosi faktycznie 350,00 zł na rok, a na różnego rodzaju upominki w Oddziale w S. przeznaczano około 300-350,00 zł rocznie i są zamawiane przez stronę internetową.

Oddział w S. „wypracowywał” w 2014 roku dla banku około 4 milionów zysku.

Powód aktywnie uczestniczył w realizacji zadań w zakresie promocji wizerunku i oferty banku, o czym świadczą liczne dyplomy, podziękowania i gratulacje za uczestnictwo w różnego typu przedsięwzięciach na terenie działania Oddziału w S..

Dowód: okoliczności bezsporne, zeznania świadka E. B. k.473-474, zeznania

powoda jw., co do funduszy zeznania T. F. (2) jw., zeznania

powoda, podziękowania Burmistrza S. (turniej piłki siatkowej), wydruk z

oficjalnej strony Gminy S. dotyczący turnieju Siatkówki Plażowej ze

wskazaniem (...) jako jednego z patronów imprezy, Gratulacje dla D. i

(...) SA Oddziału w S. za udział w Szlachetnej Paczce,

podziękowania Burmistrza S. za pomoc w organizacji Dożynek Gminnych,



podziękowania Burmistrza S. za pomoc w organizacji (...)

Festiwalu Ziemi i Pieśni, podziękowania za pomoc w IV edycji Wojewódzkiego

Konkursu Gastronomicznego w Zespole Szkół Zawodowych w S., dwa

podziękowania za wsparcie i zaangażowanie przy organizacji (...) w

S. – dokumenty na kartach 103-163 akt.

Powód, jak i pracownicy Oddziału w S. uczestniczyli w akcjach SKO w szkołach na terenie działania Oddziału w S.. Powód osobiście odbierał stoisko reklamowe w Oddziale w L. w celu jego wyeksponowania na Dożynkach w S., a później osobiście odwoził je do Oddziału w P..

W tym przypadku Burmistrz S. wysłał zaproszenie do pomocy w organizacji tej imprezy zarówno do Oddziału 1 w S., jak i do Centrum Korporacyjnego w Z..

Powód sam skontaktował się z D. Centrum Korporacyjnego w Z. - G. S., który oświadczył, że Centrum wpłaci 200 zł oraz, że bank może wystawić stoisko.

Po tej informacji powód z własnej woli ustalił, gdzie znajduje się stoisko i pojechał po nie do L., w piątek wystawiając w systemie stosowną delegację. Na miejscu okazało się, że stoisko nie zmieści się w samochodzie powoda i dlatego pojechał ponownie, innym samochodem, w sobotę. Przed dożynkami korzystając z pomocy męża jednej z pracownic oddziału w S. powód rozstawił stoisko na wskazanym przez organizatora dożynek miejscu. W poniedziałek odwiózł stoisko do P..

**Dowód: polecenia wyjazdów służbowych pracowników Banku na akcje SKO, wydruki ze**

strony internetowej szkoły dotyczące akcji SKO prowadzonej przez pracowników

Oddziału w S., polecenia wyjazdów służbowych powoda po odbiór i

zwrot stoiska reklamowego Banku dokumenty w aktach sprawy k.153-154,155-163,

k.135-152, zeznania powoda.

Pismem z dnia 29 maja 2015r., pozwany zwrócił się do działających u niego związków zawodowych, tj. Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A. oraz (...) S.A. z zapytaniem, czy powód jest członkiem któregośkolwiek z tych związków zawodowych, bądź czy korzysta z ochrony któregośkolwiek z nich. W odpowiedzi Bank otrzymał informację, że powód nie jest członkiem Krajowego Związku Zawodowego (...) S.A., a drugi związek zawodowy, funkcjonujący u pozwanego (...) nie udzielił odpowiedzi.

**Dowód: okoliczności bezsporne, dokumenty w załączniku do odpowiedzi na pozew.**

W dniu 05.06.2015r., kiedy powód korzystał z urlopu, otrzymałem telefoniczną informację od kierownika KP w S., że do oddziału wpłynęło pismo z ROD w P. adresowane na: Pan C. D. Oddziału w S.. Polecilem odesłać pismo do nadawcy i telefonicznie poprosiłem D. T. F. (2) o wyjaśnienie sprawy. W dniu 19.06.2015, w trakcie wręczenia wypowiedzenia, dyrektor zapytany o to pismo stwierdził, że powód „musisz to zrozumieć. (...) się pośpieszyła”.

**Dowód: zeznania powoda jw. i częściowo zeznania T. F. (2) jw. – k.428**

**W dniu 19.06.2015r. doręczone zostało powodowi pismo Prezesa Zarządu (...) S.A. w W., z dnia 11.06.2015r., w którym oświadczył on, iż rozwiązuje z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 01**

**września 1998r., na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2015r.**

Wskazano w nim, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest negatywna ocena pracy powoda i nieadekwatny do oczekiwań pracodawcy poziom umiejętności menedżerskich, niezbędnych do zarządzania Oddziałem 1 w S., przejawiające się w szczególności:

**- nieprzestrzeganiem przez powoda, jako osobę pełniącą funkcję kierowniczą, obowiązujących procedur, tj. Decyzji nr (...) D. Regionu Bankowości Detalicznej w P. z dnia 22 października 2012r. w sprawie rejonów działania (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej regionu (...). Dalej wskazano, że w wyniku analizy przeprowadzonej w maju 2015r., obejmującej okres od 01 lipca 2014r. do 31 marca 2015r., stwierdzono udzielenie przez podległych powodowi pracowników kierowanego 12 kredytów hipotecznych bez wiedzy i zgody oddziału, z obszaru działania, z którego pochodzili obsługiwani klienci, czego potwierdzeniem są kredyty nr: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...). Powyższe stanowiło naruszenie postanowień pkt. 7 ww. decyzji D. Regionu Bankowości Detalicznej w P..**

- brakiem realizacji wyznaczonych dla nadzorowanego przez powoda oddziału celów sprzedażowych na oczekiwanym poziomie wynoszącym 100% nałożonych planów, nałożonych na Oddział 1 w S. w kwartałach, tj.:

- w I kw. 2014r. odbiegający od oczekiwań poziom wykonania celów sprzedażowych w obszarze Bankowości Osobistej (BO) - 81%,
- w II kw. 2014r. niski poziom realizacji zadań w obszarze Klienta Podstawowego (KP) - 92% oraz w obszarze Bankowości Osobistej (BO) - 84%,
- w III kw. 2014r. niezadowalający poziom realizacji zadań w obszarze Klienta Podstawowego (KP) - 88% oraz w obszarze Bankowości Osobistej (BO) - 84%,

**• w IV kw. 2014 r. znacznie odbiegający od oczekiwań poziom wykonania celów sprzedażowych w obszarze Klienta Podstawowego (KP) - 70% oraz w obszarze Małych i Średnich Przedsiębiorstw (...)) - 99%.**

- wynikiem oceny kompetencji powoda, uzyskanym podczas oceny okresowej (...) za okres od 03 marca 2014r. do 02 marca 2015, który nie spełnia oczekiwań pracodawcy i jest niższy od wyniku poprzedniej oceny okresowej (...) za okres od 6 maja 2013r. do 6 maja 2014r., tj. a cztery kompetencje zostały ocenione poniżej wymaganego poziomu, w tym:

a) na poziomie o 2 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencję „efekty pracy”, przy czym w tym zakresie sam powód ocenił się w ramach samooceny na poziomie o 1 niższym od wymaganego;

b) na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencje:

- „orientację na cele”,
- „spójność z wartościami Banku”,
- „rozwijanie podwładnych”, przy czym w tym zakresie był powód oceniony na poziomie o 1 niższym od wymaganego także w ramach poprzedniej oceny okresowej (...) za okres od 6 maja 2013r. do 6 maja 2014r.,

**- brakiem umiejętności menedżerskich i organizacyjnych niezbędnych na zajmowanym przez powoda stanowisku oraz koniecznych do osiągnięcia pożądanych efektów pracy oraz brakiem zaangażowania w podejmowanie inicjatyw marketingowych. Na co wskazano, że w okresie od 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2015r., jako jedyny dyrektor oddziału z obszaru regionu (...), nie wystąpił z wnioskiem o działania marketingowe, w tym zwłaszcza o ekspozycję stanowiska**

**reklamowego banku we współpracy ze szkołą, pomimo posiadania takiej możliwości. Powyższe stanowiło naruszenie postanowień §10 ust. 3 pkt 2 - 4 Regulaminu organizacyjnego Oddziału (...) SA - wprowadzony Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 10 grudnia 2013r. w sprawie regulaminu organizacyjnego oddziału (...) Banku (...) SA (z późn. zm.).**

**W dalszej części pracodawca stwierdził, że negatywna ocena pracy powoda nie rokuje właściwego wykorzystania potencjału zarządzanego przez niego oddziału, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie w banku.**

**Na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p. udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego za 2014r. i 2015r., a po jego wykorzystaniu - do dnia rozwiązania umowy o pracę – zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.**

Pouczono także powoda o możliwości i terminie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Żaganiu.

Dowód: wypowiedzenie w aktach sprawy k.20-21 i w aktach osobowych powoda.

Powód z zachowaniem terminu wniósł odwołanie do Sądu w Żaganiu (bezsporne).

### **Sąd zważył, co następuje:**

W świetle okoliczności faktycznych ustalonych w tej sprawie, w ocenie Sądu, roszczenie powoda W. M., kwestionującego zasadność wypowiedzenia mu stosunku pracy, co do zasady, zasługuje na uwzględnienie.

Okolicznościami bezspornymi pomiędzy stronami przy tym było to, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zostało sporządzone na piśmie, zawiera określenie przyczyn jego złożenia oraz pouczenie dla powoda o możliwości wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

W takiej też formie zostało doręczone powodowi w dniu 19.06.2015r. i miał on możliwość zapoznania się z jego treścią (bezsporne).

Pozwany przed złożeniem wypowiedzenia upewnił się, czy w przypadku powoda zachodzi konieczność konsultowania zamiaru dokonania wypowiedzenia.

Wreszcie zastosowano właściwy okres wypowiedzenia.

Tym samym pozwany nie naruszył wymogów formalnych wypowiedzenia i trybu jego dokonywania, określonych w: art.30§1 pkt 2 k.p., art.30§3, 4 i 5 k.p. oraz w at.36§1 pkt 3 k.p. i ar.38 k.p.

W ocenie Sądu okolicznością, na którą strony także częściowo zwracały uwagę w swych pismach, lecz niezwykle istotną przy ocenie roszczenia powoda jest ta, że **wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunku pracy**, a w nowych warunkach ustrojowych i społeczno - gospodarczych pewnemu przewartościowaniu uległo rozumienie ustawowego wymagania, by wypowiedzenie pracownikowi bezterminowej umowy o pracę było uzasadnione, a co się z tym wiąże w sposób pośredni zmienił się i zmienia zakres ochrony miejsca pracy pracownika.

Przywrócona została w ten sposób równowaga, przy ocenie zasadności wypowiedzenia, pomiędzy interesem pracownika i uzasadnionym interesem pracodawcy.

Zmiany te znajdowały także wyraz w orzecznictwie sądowym, przede wszystkim w orzeczeniach Sądu Najwyższego (na przykład: wyrok z 2.10.1996r., (...) 69/96, OSNAP 1997/10/163 i innych w podobnych sprawach).

Wypowiedzenie musi być nadal uzasadnione, musi wskazywać przyczynę będącą przesłanką decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Musi być ona rzeczywista, prawdziwa i konkretna.

W granicach, tak wskazanej, przyczyny wypowiedzenia toczy się spór w związku z pozwem pracownika o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (art. 45§1 k.p. w zw. z art. 42§1 k.p.).

Przyczyna wypowiedzenia, jak to zaznaczono, musi być konkretna i rzeczywista oraz musi uzasadniać podjęcie decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy.

Nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Właśnie ze względu na to, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Uzasadniać wypowiedzenie może nawet jednorazowe zdarzenie ważące o negatywnej ocenie pracownika, jego rzetelności i sumienności.

Mogą to być również powtarzające się i "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika.

Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też niedostatku wiedzy potrzebnej do ich prawidłowego wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi, a tym bardziej umyślne naruszenie obowiązków pracowniczych - uzasadniają wypowiedzenie.

Bez znaczenia przy tym są przyczyny nagannych, niewłaściwych zachowań pracownika.

O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków, niestaranności pracownika.

Kiedy wypowiedzenie jest nieuzasadnione, kodeks pracy przewiduje w stosunku do pracodawcy sankcje w postaci: przywrócenia pracownika do pracy albo też wypłacenie odszkodowania.

Zadaniem tego jest zapewnienie ochrony trwałości stosunku pracy, a Sąd jest właściwym dla dokonania oceny, czy wypowiedzenie nastąpiło w sposób zgodny z przepisami (z zachowaniem odpowiedniego trybu) i czy faktycznie było uzasadnione.

Oceny takiej Sąd dokonuje zawsze ***z uwzględnieniem szlusznych interesów zarówno pracodawcy, jak i przymiotów pracownika związanych z pracą.***

Okolicznościami przemawiającymi za ochroną pracownika są m.in. sumienność i staranność wykonywania obowiązków, przestrzeganie dyscypliny pracy i poleceń przełożonych. O wykonywaniu tych obowiązków świadczy również, jakość wykonywanej pracy.

***Decydujące znaczenia ma rodzaj i ciężar gatunkowy przymiotów wypowiedzenia i w szczególności to, czy biorąc pod uwagę obiektywne okoliczności, zarzuty zawarte w treści wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i czy słusznie można pracownikowi czynić zarzut tego, że nie wykonał tych czynności i zadań oczekiwanych przez pracodawcę.***

Nie ma przy tym, w ocenie Sądu, jakiegokolwiek znaczenia to, czy w swym oświadczeniu pracodawca wskazuje jedną, konkretną przymiotę swej decyzji, czy też kilka.

Jedna lub jedna z kilku, uzasadniających wypowiedzenie uprawnia pracodawcę do złożenia oświadczenia, natomiast nawet wskazanie kilku, z których żadna nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy, powodować musi słuszność żądań pracownika, który złożył odwołanie.

Ocena zasadności wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd w granicach przymiotów podanych pracownikowi przez pracodawcę w jego oświadczeniu, zgodnie z art. 30§4 k.p.

Przepis ten stanowi, że w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna jego złożenia.

Tak podana przyczyna określa granice sporu, w przypadku złożenia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia lub od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998r., (...) 434/98, OSNAPiUS z 1999r., Nr 91, poz. 688).

Z tego wynika, że w przypadku sporu zawisłego przed Sądem Pracy, w którym pracownik kwestionuje zasadność dokonanego wypowiedzenia, pracodawca nie może powoływać się na inne przyczyny niż te, które wskazał pracownikowi w swoim pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, chyba, że te okoliczności w sposób niebudzący jakikolwiek wątpliwości Sądu zostały pracownikowi wcześniej podane do wiadomości i miał on obiektywną wiedzę o tych okolicznościach, które również były przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Na pracodawcy spoczywa zawsze ciężar udowodnienia zasadności dokonanego wypowiedzenia, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego, w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.09.1977r., (...) 17/77, (...) 1978, Nr 5, str. 70).

Jak już wyżej zaznaczono postępowanie przed sądem pracy tak, jak każde postępowanie w sprawach cywilnych, jest postępowaniem spornym, a ciężar dowodzenia faktów i okoliczności spoczywa na stronach, które z nich wywodzą skutki prawne.

Dotyczy to zwłaszcza stron reprezentowanych przez fachowych pełnomocników, wówczas Sąd nie ma prawnego obowiązku działania, przeprowadzania dowodów z urzędu.

Naruszeniem art. 30§4 k.p. jest zarówno niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” oraz powołanie takiej, która nie uzasadnia decyzji pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.1999r., (...) 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420).

***Jak wynika z oświadczenia doręczonego powodowi, w dniu 19.06.2015r., przyczyną wypowiedzenia umowy o W. M. była negatywna ocena pracy powoda i nieadekwatny do oczekiwań pracodawcy poziom umiejętności menedżerskich, niezbędnych do zarządzania Oddziałem 1 w S..***

Bez wątpienia rację miał powód twierdząc, że gdyby treść pisma zakończyła się w tym miejscu, to przyczyna taka byłaby pozbawiona wymaganej, zgodnie z przedstawionymi zasadami, konkretności i przez to, roszczenie powoda byłoby oczywiście uzasadnione.

Tak jednak nie było i pracodawca w dalszej części pisma wskazał i zarzucił powodowi, że:

***- nie przestrzegał, jako osoba pełniący funkcję kierowniczą, obowiązujących procedur, tj. Decyzji nr (...) D. Regionu Bankowości Detalicznej w P. z dnia 22 października 2012r. w sprawie rejonów działania (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej regionu (...). Dalej wskazano, że w wyniku analizy przeprowadzonej w maju 2015r., obejmującej okres od 01 lipca 2014r. do 31 marca 2015r., stwierdzono udzielenie przez podległych powodowi pracowników kierowanego 12 kredytów hipotecznych bez wiedzy i zgody oddziału, z obszaru działania, z którego pochodzili obsługiwani klienci, czego potwierdzeniem są kredyty nr: (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...). Powyższe stanowiło naruszenie postanowień pkt. 7 ww. decyzji D. Regionu Bankowości Detalicznej w P..***

- brak realizacji wyznaczonych dla nadzorowanego przez powoda oddziału celów sprzedażowych na oczekiwanym poziomie wynoszącym 100% nałożonych planów, nałożonych na Oddział 1 w S. w kwartałach, tj.:

- w I kw. 2014r. odbiegający od oczekiwań poziom wykonania celów sprzedażowych w obszarze Bankowości Osobistej (BO) - 81%,
- w II kw. 2014r. niski poziom realizacji zadań w obszarze Klienta Podstawowego (KP) - 92% oraz w obszarze Bankowości Osobistej (BO) - 84%,
- w III kw. 2014r. niezadowalający poziom realizacji zadań w obszarze Klienta Podstawowego (KP) - 88% oraz w obszarze Bankowości Osobistej (BO) - 84%,

**• w IV kw. 2014 r. znacznie odbiegający od oczekiwań poziom wykonania celów sprzedażowych w obszarze Klienta Podstawowego (KP) - 70% oraz w obszarze Małych i Średnich Przedsiębiorstw (...) - 99%.**

- wskazano następnie na wynik oceny kompetencji powoda, uzyskany podczas oceny okresowej (...) za okres od 03 marca 2014r. do 02 marca 2015r., który nie spełnia oczekiwań pracodawcy i jest niższy od wyniku poprzedniej oceny okresowej (...) za okres od 6 maja 2013r. do 6 maja 2014r., tj. a cztery kompetencje zostały ocenione poniżej wymaganego poziomu, w tym:

a) na poziomie o 2 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencję „efekty pracy”, przy czym w tym zakresie sam powód ocenił się w ramach samooceny na poziomie o 1 niższym od wymaganego;

b) na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencje:

- „orientację na cele”,
- „spójność z wartościami Banku”,
- „rozwijanie podwładnych”, przy czym w tym zakresie był powód oceniony na poziomie o 1 niższym od wymaganego także w ramach poprzedniej oceny okresowej (...) za okres od 6 maja 2013r. do 6 maja 2014r.,

**- wreszcie zarzucono powodowi brak umiejętności menedżerskich i organizacyjnych niezbędnych na zajmowanym przez powoda stanowisku oraz koniecznych do osiągnięcia pożądaných efektów pracy oraz brak zaangażowania w podejmowanie inicjatyw marketingowych. Na co wskazano, że w okresie od 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2015r., jako jedyny dyrektor oddziału z obszaru regionu (...), nie wystąpił z wnioskiem o działania marketingowe, w tym zwłaszcza o ekspozycję stanowiska reklamowego banku we współpracy ze szkołą, pomimo posiadania takiej możliwości. Powyższe stanowić miało naruszenie postanowień §10 ust. 3 pkt 2 - 4 Regulaminu organizacyjnego Oddziału (...) SA - wprowadzony Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 10 grudnia 2013r. w sprawie regulaminu organizacyjnego oddziału (...) Banku (...) SA (z późn. zm.).**

W ocenie Sądu, nie mają jakiegokolwiek znaczenia sformułowane w tym piśmie zwroty typu „w szczególności”, ponieważ pracodawca nie wskazał innych niż powyższe,

Podkreślić trzeba, że w tym przypadku mamy do czynienia ze „specyficznym” pracodawcą i „specyficznymi” obowiązkami pracowniczymi, a mianowicie ich charakter wynika z faktu, iż bank winien być instytucją zaufania publicznego, zaufania ze strony jego klientów i kontrahentów i tak winni być postrzegani jego pracownicy, w tym sprawujący w nim funkcje kierownicze, niezależnie od poziomu – oddziału lub regionu.

Powszechnie znany jest fakt, szczególnych powinności banku, jako instytucji zaufania publicznego oraz powinności jego pracowników i powszechnie znany jest fakt szczególnych regulacji, w tym dotyczących etyki zawodu i prowadzenia działalności gospodarczej w tym zakresie.

Związana z tym bezsprzecznie jest konieczność nie tylko lojalności banku, jako instytucji wobec jego klientów, lecz również pracowników wobec banku i w takim samym wymiarze banku wobec pracowników.

Dalszą część rozważań poprzedzić trzeba tym, co bezspornie wynika z ustalonych okoliczności w oparciu zarówno o dowody z dokumentów, zeznań świadków oraz okoliczności, które należało uznać za przyznane, gdy strony nie wypowiadały się co do nich, nie przedłożyły na to dowodów oraz okoliczności, które wynikają zarówno z zasad doświadczenia życiowego lub są powszechnie znane.

Od razu przy tym stwierdzić trzeba, że podobny walor dowodowy mają zarówno zeznania powoda, świadków, dokumenty, a zwłaszcza wtedy, gdy znajdują potwierdzenie w innych materiałach dowodowych.

Powód W. M. zatrudniony został w pozwanej (...) od dnia 01.07.1998r., kiedy to został zatrudniony na czas określony do dnia 31.08.1998r., na stanowisku p.o. zastępcy D. Oddziału Centrum w Ż., w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie powoda u pozwanego poprzedzone było pracą powoda, w latach 1992 – 1998r. w Banku S.A. Od dnia 01.09.1998r. powód zatrudniony został na stanowisku zastępcy D. Oddziału Centrum w Ż., w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony.

Od czasu podjęcia pracy powód podnosił swoje kwalifikacje zawodowe i kończył szkolenia, a jego praca oceniano została pierwszy raz 19.10.1999r., która to ocena była dla powoda korzystna, a kierowana przez niego komórka banku poprawiła wyniki we wszystkich obszarach działalności, a w dniu 22.12.1999r. uzyskał on pierwszą nagrodę pieniężną i w dniu 28.12.1999r. kolejną, od D. Oddziału (...) w P., kolejną uzyskał w dniu 10.02.2000r.

Od dnia 27.03.2000r. powód został oddelegowany i powierzono mu pełnienie obowiązków D. Oddziału (...) w Ż., gdzie już w sierpniu 2000r. przyznano powodowi nagrodę uznaniową za II kwartał 2000r.

Od dnia 01.12.2000r. powoda odwołano z delegowania i powierzenia obowiązków D. Oddziału (...) w Ż., a D. Oddziału (...) w P. złożył powodowi podziękowania za wkład pracy i osobiste zaangażowanie w wypełnianiu obowiązków, a następnie w dniu 21.12.2000r. powodowi przyznał za to nagrodę pieniężną w kwocie 6.000,00 zł.

Kolejną premię za I i II kwartał 2001r. w Oddziale Centrum w Ż. powód otrzymał w 24.05.2001r. i 13.08.2001r.

W kwietniu 2001r. powód skierowany został na podyplomowe studium bankowości organizowane przez (...) w W., które ukończył w lutym 2002r.

Od dnia 07.09.2001r. do dnia 01.10.2001r., ponownie powód został oddelegowany i powierzono mu pełnienie obowiązków D. Oddziału (...) w Ż..

Kolejnej oceny pracy powoda dokonano za okres od dnia 01.01.2001r. do dnia 31.12.2001r., której wyniki, w ocenie całkowitej, wyrażała się na poziomie 3,8 i powód odpowiadał wymaganiom dla stanowiska zastępcy i pracodawca już wówczas uznał, że wiedza i umiejętności powoda pozwalają na rozpoczęcie procesu przygotowania W. M. do objęcia stanowiska dyrektora oddziału, przy zdobytych doświadczeniach w kierowaniu oddziałem w Ż..

W 1998r. rozpoznano u powoda, w stopniu zaawansowanym, chłoniaka złośliwego i powód rozpoczął długi cykl leczenia, z wielokrotną chemioterapią, cykle chemioterapii trwały ponad trzy lata, z powikłaniami, ostatecznie w okresie od 03.04.2003r. do 06.05.2003r. przebywał w szpitalu w związku z zabiegiem przeszczepu szpiku kostnego i od tego czasu wymaga on stałej opieki medycznej.

W związku z problemami zdrowotnymi oraz leczeniem już w listopadzie 2002r. powód przez dłuższy okres był nieobecny w pracy, stąd pracodawca odwołał, z dniem 01.12.2002r., udzielone powodowi pełnomocnictwa do czasu jego powrotu do pracy.

W dniu 30.06.2003r. powód uzyskał zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy od dnia 08.07.2003r. i powód powrócił do pracy, uzyskując premię za III kwartał 2003r. i IV kwartał 2003r. i I kwartał 2004r., w dalszym ciągu podnosząc swe kwalifikacje zawodowe.

W lipcu 2004r. powód uzyskał dyplom ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia dla kadry rezerwowej (...) Regionu (...).

W sierpniu 2004r. powód uzyskał zwiększoną premię za II kwartał 2004r.

Od dnia 01.10.2004r., w związku ze zmianami organizacyjnymi pozwanego (likwidacja oddziałów centrum i utworzenie oddziałów samodzielnych) powodowi powierzono obowiązki Zastępcy D. Oddziału 1 w Ż., a w listopadzie 2004r. powód uzyskał premię za III kwartał 2004r.

W związku długotrwałą nieobecnością w pracy dyrektora Oddziału 1 w S. i złożeniem przez niego rezygnacji z zajmowanego stanowiska oraz propozycją powierzenia stanowiska dyrektora tego Oddziału powodowi W. M., od dnia 23.01.2006r., został on oddelegowany do Oddziału 1 w S. w celu kierowania w zastępstwie dyrektora tym oddziałem.

Wniosek o powierzenie powodowi tego stanowiska złożyła B. K. – Kierownik Zespołu Zasobów Ludzkich i (...) Oddziału (...) w P., który zaakceptował w dniu 30.01.2006r. Dyrektor Regionalnego Oddziału Detalicznego w P..

J. K., wnioskując, już w dniu 12.12.2005r., o powołanie powoda na stanowisko D. Oddziału 1 w S., do Prezesa Zarządu (...) w W. wskazywał nie tylko na posiadane przez powoda wykształcenie oraz fakt, że posiadał powód ponad 13 - letnie doświadczenie zawodowe w bankowości.

Podkreślił we wniosku, że W. M. w trakcie pracy ukończył szkolenia m.in. w zakresie: prezentacji produktu bankowego, kredytów gospodarczych, prawa upadłościowego i układowego w praktyce bankowej, organizacji prac kasowo - skarbcowych, efektywnego zarządzania zespołem, funduszy pomocowych Unii Europejskiej, pożyczek hipotecznych i kredytów konsolidacyjnych oraz organizacji i sposobu prowadzenia rachunkowości w banku. Ponadto ukończył cykl szkoleń przewidzianych dla członków Kadry Rezerwowej regionu (...) SA.

***Rekomendując powoda na nowe stanowisko wskazał i na to, że W. M. jest osobą bardzo energiczną, otwartą na zmiany.***

***Podkreślił, że powód posiada bardzo duże zdolności sprzedażowe, potrafi pozyskiwać klientów i wypracować z nimi bardzo dobre relacje. Jest bardzo odpowiedzialny i zaangażowany w realizację powierzonych zadań.***

Wniosek został faktycznie zaakceptowany w styczniu 2006r. przez Prezesa Zarządu (...) S.A.

Pismem z dnia 25.01.2006r. Prezes Zarządu (...) S.A. powierzył powodowi pełnienie obowiązków D. Oddziału 1 w S., na okres od dnia 01.02.2006r. do dnia 28.02.2006r., a od dnia 01.03.2006r. powierzył powodowi stanowisko D. Oddziału 1 w S..

W maju 2006r. powód otrzymał już pierwszą premię, za I kwartał 2006r.

Okoliczności te bezspornie wynikają z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych i w sposób pełny potwierdzają stanowisko powoda, który wskazywał na fakt swej długoletniej i nienaganej pracy, posiadane kompetencje, wysoko oceniane przez pracodawcę.



Z tych samych dowodów wynika, że po objęciu funkcji D. Oddziału 1 w S. powód w dalszym ciągu podnosił swoje kwalifikacje zawodowe. Otrzymał premie za II, III i IV kwartał 2006r., I i II kwartał 2007r., nie otrzymał jej za III kwartał 2007r., otrzymał premię za IV kwartał 2007r. Brak w aktach osobowych powoda danych o przyznawanych mu premiach w latach 2008 – 2015 oraz wynikach dokonywanych ocen okresowych, jako pracownika i dyrektora banku, lecz w tym przypadku pozwany nie wykazał, by powód ich nie otrzymywał i nie wykazał, by wyniki oddziału były „złe”.

Przez okres pracy na tym stanowisku powód systematycznie, za każdy kwartał otrzymywał premię, a jedynie trzykrotnie w ciągu całej pracy na rzecz pozwanego pomniejszono mu premie.

W aktach osobowych brak jakichkolwiek dowodów tego, by pracodawca miał zastrzeżenia do świadczonej pracy przez powoda, w okresie po objęciu przez niego funkcji dyrektora w S., w szczególności tego, by wobec powoda wyciągano konsekwencje z tytułu niewłaściwego świadczenia pracy.

Analizując kolejno każdą z czterech „przyczyn”, zarzutów do pracy powoda na wstępie podkreślić trzeba, że odnoszą się one jedynie do okresu pracy wskazanego w każdej z nich, a zatem należy uznać, zgodnie z jego twierdzeniami i zasadą rozkładu ciężaru dowodu, że we wcześniejszym okresie praca i sam powód oceniany był pozytywnie i adekwatnie do oczekiwań pracodawcy oceniany był jego poziom umiejętności menedżerskich, niezbędnych do zarządzania Oddziałem 1 w S..

Bezspornie z materiałów dowodowych zgromadzonych w sprawie wynika, że **w dniu 22 października 2012 r. D. Regionu Bankowości Detalicznej w P., T. F. (1), w ramach swych kompetencji, wydał decyzję nr (...) – w sprawie rejonów działania oddziałów regionu (...).**

Decyzja ta ustala obszary działania poszczególnych oddziałów detalicznych zlokalizowanych na terenie regionu (...), w tym Oddziału 1 w S., który - zgodnie z załącznikiem do niej - miał i funkcjonuje - na terenie gmin: M., N. i S..

Decyzja ta, w pkt 7, ustalała, że „w przypadku prowadzenia lub planowania działań sprzedażowych w rejonie należącym do innego oddziału, z wyjątkiem już obsługiwanych klientów, czynności takie należy prowadzić za wiedzą i zgodą oddziału, któremu dany rejon został przydzielony”.

Zgodnie z punktem 8, uregulowania zawarte w niej, dotyczące przyporządkowania obszaru działania, nie ograniczają możliwości prowadzenia w oddziale obsługi klienta spoza obszaru działania. W przypadku sporów w przedmiocie działania i obsługi klientów, jednostka rozstrzygającą jest ROD.

Celem tej decyzji, co wynika wprost z jej treści było wskazanie obszarów działania oddziałów, jako „ściśle określonego terenu, na którym oddział odpowiedzialny jest za realizowanie działań sprzedażowych”. Celem było to, aby oddziały i ich działania nie kolidowały ze sobą i nie pozyskiwały nowych klientów kosztem innych.

Nie wynika z jej treści, by miała zastosowanie do pośredników, którzy mogli składać wnioski w jakimkolwiek oddziale banku w Polsce, nie są oni przy tym pracownikami banku.

Przy tym winny to być oddziały, do których konkretny pośrednik jest „przypisany”, ponieważ nie otrzyma prowizji.

Rację miał, zatem powód i jego pełnomocnik, że decyzja ta nie reguluje kwestii zasady rejonizacji dotyczącej przyjmowania wniosków kredytowych od pośredników. Z tego względu nie można przypisać powodowi, że naruszył postanowienia wskazanej decyzji.

Bezspornym pomiędzy stronami było i to, że wnioski kredytowe, w tym pochodzące od pośredników, przekazywane są do analizy w Biurze (...) Kredytów Hipotecznych, w tym przypadku w P..

Po dokonaniu analizy do oddziału są przesyłane decyzje w sprawie kredytów i w przypadku ich zaakceptowania przez klientów, pracownicy oddziału zawierają z klientami umowy kredytowe.

Zarówno dyrektor oddziału, jak i jego pracownicy nie mają żadnego wpływu na to, czy kredyty zostaną klientom udzielone, czy też nie.

Nie mają również wpływu na treści umów. Ich zawarcie przez pracowników oddziału cechuje się tym, że w oddziale dokonywane są czynności techniczne związane z zawarciem umowy (z samym podpisaniem umowy przez upoważnioną do tego osobę).

Z materiałów dowodowych wynika także, że w piśmie z dnia 20 marca 2013r., sporządzonym nie przez dyrektora T. F. (2), lecz P. K., dyrektorom oddziałów samodzielnych wskazano, że zasada rejonizacji po złożeniu wniosku przez pośrednika, doradca powinien sprawdzić miejsce zamieszkania wnioskodawcy i lokalizację inwestycji, a w razie ustalenia, że są one położone na terenie działania innego oddziału, wniosek powinien być tam przekazany.

W wyjaśnieniach tych wskazano, że wnioski pozyskane od pośredników kwalifikujące się do przekazania należy kierować na skrzynkę Biura (...) Sprzedaży, a następnie powiadamia się oddział, który otrzyma wniosek do rozpatrzenia.

W wytycznych z dnia 20 marca 2013r. wyraźnie zastrzeżono, że relokacji podlegają wnioski od pośredników (...).

Niezależnie od tego wskazano na zasadę relokacji wniosków pozyskanych od pośredników, w przypadku przekroczenia wskaźnika 60% takich wniosków winny kolejne wnioski ponad tą liczbę być zgłoszone do relokacji.

Mimo, że pozwany prowadzi jedną działalność na terenie całego kraju, to zgodnie z zasadą rejonizacji wnioski klientów z innych regionów, które przez pośredników trafiły do oddziałów regionu (...) nie miały być relokowane.

Powyższe zasady zostały przekazane dyrektorom oddziałów samodzielnych drogą mailową.

W przypadku oddziału w S. w dniu 28 listopada 2014r. do P. K., D. Biura (...) Sprzedaży i (...) w ROD w P., dotarła informacja, że w Oddziale 1 w S. procedowany był wniosek nr (...). Tego samego dnia P. K. przesłał do powoda zapytania, jak ów wniosek trafił do kierowanego przez powoda oddziału, skoro klient mieszka i pracuje w P., zaś kupowane mieszkanie zlokalizowane było we W..

Po wyjaśnieniach udzielonych przez powoda ze względu na stopień zaawansowania prac nad wnioskiem oraz wagą (kwotą) kredytu decyzją D. ROD odstąpiono w tym przypadku od rejonizacji.

Jest to tylko jeden przypadek nieprzestrzegania takich wytycznych i to wtedy, gdy korzyść z tego miał nie tylko oddział, lecz i region, co potwierdza to, że stosowano je tylko wybiórczo.

Prawdą jest to, że tych „wytycznych” nie wskazano w treści samego wypowiedzenia, lecz ich ocena za strony pozwanego, jako polecenia służbowego, w ocenie Sądu, jest do zaakceptowania.

Mimo tego, wydania tych wytycznych, nie były one przestrzegane w sposób spójny, za wiedzą przełożonych powoda.

Zagadnienie to nie tylko było przedmiotem sporów, uzgodnień i narad, a jak wynika z przedłożonych przez powoda dokumentów i twierdzeń nie były tzw. wytyczne w zakresie rejonizacji przestrzegane i w innych oddziałach pozwanego oraz ostatecznie doprowadziła ta sytuacja do zmiany oceny znaczenia tej zasady i do odwołania wytycznych.

Analogiczne zasady rejonizacji nie były wprowadzane w żadnym innym regionie działalności pozwanego, tylko w regionie (...).

Wynikają te okoliczności nie tylko ze wskazanych przez powoda dokumentów, zeznań powoda, lecz również zeznań świadków, w tym wskazanych przez pozwanego.

Nie polega na prawdzie stwierdzenie zawarte w wypowiedzeniu, że „**w wyniku analizy przeprowadzonej w maju 2015r., obejmującej okres od 01 lipca 2014r. do 31 marca 2015r., stwierdzono udzielenie przez**

**podległych powodowi pracowników kierowanego 12 kredytów hipotecznych bez wiedzy i zgody oddziału, z obszaru działania, z którego pochodzili obsługiwani klienci”.**

Bezspornie wiedzę o tych kredytach, wnioskach pozwany posiadał znacznie wcześniej i zeznania świadków: F. i D. w tej części nie polegają na prawdzie.

Jest tak, dlatego, że R. D. dokonując wstępnej oceny powoda w dniu 12.03.2015r., w Oddziale w S. poinformował powoda o tym, że D. T. F. (2) dowiedział się o procedowaniu wniosków kredytowych niezgodnie z rejonizacją i najprawdopodobniej dowiedział się o tym od dyrektora, któregoś z oddziałów mikroryнку.

Przy czym ostatnia umowa kredytu na skutek wniosku złożonego przez T. F. (3) nie została zawarta w dniu 30.03.2015r., jak twierdził pozwany.

W tym przypadku wniosek o udzielenie kredytu został zarejestrowany w systemie informatycznym banku 11.03.2015r., to jest dzień przed rozpoczęciem procedury oceny i rozmową z R. D.. Decyzja o przyznaniu kredytu zapadła na poziomie ROD w (...)03.2015r., a zawarcie umowy z klientem nastąpiło w dniu 23.03.2015r., a więc wszystko miało miejsce jeszcze przed rozmowami powoda z T. F. (2).

Pierwsza rozmowa na temat właściwej oceny powoda odbyła się w dniu 01.04.2015 roku w P.. Podczas tego spotkania D. F. powiedział powodowi o kredytach spoza rejonizacji i wyraził z tego powodu niezadowolenie.

Już wtedy zaproponował powodowi zmianę stanowiska na kierownicze w oddziale w Ż. i poinformował, że w jego miejsce do S. przyjdzie kierownik z Ż. C. S.. Powód odmówił przyjęcia takiego rozwiązania. D. F. wskazał, że rozmowa zakończy się podczas spotkania 14 kwietnia 2015r.

Również podczas tej rozmowy ponowił propozycję zmiany stanowiska na kierownicze, której powód nie przyjął.

Jeszcze raz podkreślić trzeba, że procedowanie wniosków przez oddział polega jedynie faktycznie na ich przyjęciu i analiza dokonywana jest w P.. Oczywiście jest, że każdy taki wniosek pozostawia ślad w systemie informatycznym banku, z którego na bieżąco generowane są na potrzeby kadry kierowniczej, każdego szczebla wymagane raporty i zestawienia, znajdujące się w aktach sprawy. Nie ma zatem jakiegokolwiek możliwości, by wpływ wniosków nie był odnotowany i spostrzeżony, czego dowodzi np.: wniosek klienta z P..

Potwierdzeniem co najmniej spornego charakteru „wytycznych”, sposobu ich respektowania przez oddziały i samego pozwanego jest fakt, że w związku z taką sytuacją, mimo wiedzy o wnioskach kredytowych złożonych przez T. F. (3) do Oddziału w S., wskazanych w sposób szczegółowy w treści wypowiedzenia, **w dniu 31.07.2015r.**, ten sam T. F. (2) wysłał do wiadomości dyrektorów oddziałów regionu (...) pismo, w który zaznaczył, że **w związku z dyskusjami z dyrektorami sprzedaży i samymi dyrektorami postanowiono zmodyfikować zasady, którymi powinni się kierować w „w obszarze kredytów hipotecznych”.**

Podkreślił, że **zasada rejonizacji budzi sporo kontrowersji nie tylko wśród dyrektorów lecz i pośredników.**

**Z tego powodu od dnia 01.08.2015r. zrezygnowano z konieczności przekazywania pozyskanych wniosków o kredyty hipoteczne do oddziałów właściwych miejscowo ze względu na adres zamieszkania, miejsce zatrudnienia klientów lub lokalizację inwestycji. Wskazał, że w dalszym ciągu obowiązuje zasada koncentracji, z tym, że po przekroczeniu poziomu 60% udziału wniosków od pośredników, jak dotychczas wnioski podlegają przekazaniu do innego oddziału współpracującego z pośrednikiem.**

Podkreślił, że wprowadzone w ten sposób rozwiązania powinny pomóc zrealizować zadania w pełnym zakresie.

Zagadnienie to, bowiem miało oczywisty związek z nakładanymi na region, poszczególne oddziały regionu plany kwartalne.

Zasady te wprowadzono, jako „usankcjonowanie” sytuacji zastanej, rzeczywistej, ponieważ w interesie regionu i poszczególnych oddziałów leżało dla wykonania planu pozyskanie jak największej liczby wniosków, także od pośredników, które zgodnie z zasadą koncentracji nie podlegały relokowaniu do innych oddziałów.

W przypadku oddziału w S. nie dochodziło przy tym do sytuacji naruszenia zasad koncentracji (ponad 60% wniosków od pośredników).

W tej sytuacji zgodzić się można w pełni z twierdzeniami powoda, że pozwany instrumentalnie wykorzystał zasadę rejonizacji tylko i wyłącznie w celu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i to wyłącznie powodowi, bowiem żaden dyrektor oddziału banku w regionie (...) nie poniósł takich daleko idących konsekwencji.

Podkreślić przy tym trzeba, że pełnomocnik pozwanego w treści odpowiedzi na pozew wskazywał przypadki zwolnień, zmian na stanowiskach dyrektorów oddziałów na wykazanie jednolitego stanowiska pracodawcy. Z zeznań świadków, ponieważ pozwany w żaden sposób tego nie udokumentował np.: przedkładając pisma o wypowiedzeniu umów z tymi osobami, wynika zaś, że w znacznej części przypadków przyczyny tych zmian kadrowych były całkiem inne, na co zasadnie wskazywał powód.

Słusznie podnosił powód i jego pełnomocnik wskazując na wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi, że **wypowiedzenie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, jeśli jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem zakładu pracy do usprawnienia pracy w tym zakładzie i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego**. Zatem warunkiem zasadnego wypowiedzenia jest obiektywne dążenie w dobrej wierze pracodawcy do usprawnienia pracy.

W tym przypadku podjęto decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę za nieprzestrzeganie zasady rejonizacji i wytycznych, co miało naruszać interesy pozwanego, tylko po to, by następnie w interesie tego samego pozwanego, by polepszyć pracę, te zasady znieść od dnia 01.08.2015r., w okresie biegnącego wypowiedzenia, co w ocenie Sądu, jest ewidentnym przypadkiem nadużycia prawa podmiotowego i nie zasługuje na ochronę.

Istotne są także w tym przypadku motywy działania powoda.

Bezspornie dla Sądu wynika z materiałów dowodowych, że T. F. (3) prowadzi własną działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwo finansowe od lutego 2014r. i jest także byłym pracownikiem (...) Oddziału w Ż., w którym pracował do marca 2014r.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracuje on z większością banków, w tym z (...). Przed rozpoczęciem współpracy z (...) musiał przejść szkolenie oraz na polecenie swojej firmy (...), wskazał ten oddział (...), z którym będzie współpracował i w którym przejdzie szkolenie.

Przeszedł szkolenie w Oddziale (...) w S., tam złożył niezbędne dokumenty, w tym kartę wzorów podpisów oraz zdał egzamin w formie testu, dzięki któremu został dopuszczony do współpracy. Został przez to przypisany, jak zresztą sam uważał, do Oddziału (...) w S., co według niego oznaczało, że przy dostarczaniu klientów do danego oddziału będzie miał wynagrodzenie płacone prowizyjnie i składając wnioski do tego oddziału faktycznie otrzymywał prowizję.

Szukał oddziału, który będzie najlepiej procesował jego wnioski kredytowe, bo jego praca polega także na tym, żeby dobrze obsłużyć klienta pod względem jakościowym tj. szybko i sprawnie.

Wybrał Oddział w S., bo znał osobiście powoda.

Powoda znał z gry w tenisa, znał się z nim także z wcześniejszej pracy, bo powód był przełożonym T. F. (3) w Oddziale (...) w Ż..

Znając powoda wiedział, że jego wnioski i jego klienci będą najlepiej obsłużeni w Oddziale w S. i będzie miał pełną możliwość sprawdzenia, na każdym etapie procedowania, co dzieje się z danym wnioskiem. Uważał, że jako pośrednik przypisany do tego oddziału powinien korzystać z usług tego oddziału. Słyszał o decyzji dotyczącej rejonizacji oddziału, w tej decyzji określono, że oddziały powinny obsługiwać klientów tylko z danego obszaru. Natomiast jego firma partnerska nie miała tego rodzaju wytycznych i w związku z tym nie musiał się stosować do przepisów wewnętrznych banku.

Z tych przyczyn, w okresie od 01.07.2014r. do 31.03.2015r. w Oddziale 1 w S. podpisano 12 umów kredytów hipotecznych, na skutek wniosków złożonych przez T. F. (3).

Świadek ten nie musiał złożyć tych wniosków w (...), w którego interesie zaś bezsprzecznie leżało „sprzedanie” swego produktu, kredytu. Pozwany czyniąc zarzut „osobistej” znajomości powoda i świadka, czerpał przy tym korzyść z tej znajomości.

Z tych przyczyn powyżej opisana przyczyna wypowiedzenia w żaden sposób nie może być uznana za taką, która uzasadniałaby rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Powodowi W. M. zarzucono również **brak realizacji wyznaczonych dla nadzorowanego przez powoda oddziału celów sprzedażowych na oczekiwanym poziomie, wynoszącym 100%, nałożonych planów, nałożonych na Oddział 1 w S. w poszczególnych kwartałach 2014r.**

W ocenie Sądu, również w tym przypadku w żaden sposób nie uzasadniało to podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, przy dotychczasowym przebiegu pracy zawodowej powoda.

Także tutaj z materiałów dowodowych wynika, że nakładane na poszczególne oddziały plany sprzedażowe dotyczą wszystkich czterech obszarów ich działania, jednakże ocena czy oddział wykonał nałożony na niego plan w danym kwartale uzależniona jest od „łącznego” wyniku oddziału, z uwagi na to może wystąpić sytuacja, że oddział nie wykona na pewnym obszarze planu w 100 %, jednak na innym wykona plan, powyżej 100%, co w efekcie skutkowało będzie tym, że oddział wykona nałożony plan.

Przedmiotową kwestię odzwierciedlają raporty zbiorcze oddziałów regionu (...) na poszczególne kwartały, z których jednoznacznie wynika, że aby wykonać plan oddziału nie trzeba wykonać planu na wszystkich obszarach (kolor zielony w raportach, to oczekiwany poziom 100 %).

Plany są tak nakładane, że tylko pojedyncze oddziały wykonują w kwartale plan powyżej 100% na wszystkich obszarach działania, a po ich nałożeniu ewentualne zmiany, np.: w związku z absencjami pracowników, nie są wprowadzane.

Na 51 oddziałów w regionie (...): w I kwartale 2014r. było 6 oddziałów, które wykonały plan w wysokości 100 i więcej procent we wszystkich czterech obszarach, w II kwartale 2014r. było to 9 oddziałów, w III kwartale 2014r. były to jedynie 4 oddziały, w IV kwartale 2014r. było to 5 oddziałów).

Plany na poszczególne obszary sprzedaży są przydzielane poszczególnym pracownikom pracującym w danych obszarach. Suma planów pracowników jest planem oddziału, za który odpowiada dyrektor. Natomiast ocena wykonania zadań nałożonych na dyrektora to suma planów pracowników (osiągnięcie celów sprzedażowych) oraz zadań dodatkowych.

Wyniki Oddziału w S. oraz wyniki powoda, jako jego dyrektora w I, II, III i IV kwartale 2014r. świadczą o osiągnięciu pożądaných, akceptowanych efektów sprzedażowych.

W I kwartale 2014 r. oddział osiągnął 103% planu, w tym: 101% obszaru KP, 81% obszaru BO, 102% obszaru (...) i 151% obszaru FN.

Oddział uzyskał III miejsce, jako oddział wśród 14 oddziałów (o zbliżonej strukturze organizacyjnej). Powód w ocenie wykonania całokształtu swoich zadań w I kwartale wykonał 105,82% planu i otrzymał premię w wysokości 5.427,12 zł.

W II kwartale 2014r. Oddział w S. wykonał 100% planów, a w tym: 92% obszaru KP, 84% obszaru BO, 125% obszaru (...), 103% obszaru FN.

Oddział swój plan wykonał i uplasował się na 4 miejscu wśród 14 Oddziałów. Powód w tym kwartale otrzymał premię w kwocie 1.521,53 zł.

W III kwartale 2014r. Oddział w S. wykonał 96% planów, a w tym: 88% obszaru KP, 84% obszaru BO, 109% obszaru (...) i 119% obszaru FN).

Powód, jako dyrektor w ocenie całokształtu działań w tym kwartale uzyskał wynik 101,35 % i otrzymał premię w wysokości 5.475,93 zł.

W IV kwartale 2014r. Oddział w S. wykonał 87% planu, na co złożyły się 70% obszaru KP, 105 % obszaru BO, 99% obszaru (...) i 101% obszaru FN.

Powód oceniony został za wykonanie swoich zadań na poziomie 90,10% i otrzymał premię w wysokości 2.253,88 zł.

Natomiast w I kwartale 2015r. Oddział w S. osiągnął 109% planu, a w tym - ponad 100 % na wszystkich czterech obszarach: 106% obszaru KP, 102% obszaru BO, 117% obszaru (...) i 106% obszaru FN.

Oddział w S. osiągnął wtedy I miejsce pośród Oddziałów mikroryнку oraz I miejsce najlepszego Oddziału (...) w regionie (...).

Sam powód w tym kwartale został oceniony za wykonywanie całokształtu swoich zadań na poziomie 115,91% i z tego tytułu otrzymał premię w wysokości 6.747,93 zł.

W tym kwartale 2015r. na 51 oddziałów w regionie (...) tylko 6 oddziałów wykonało plan powyżej 100 % na wszystkich obszarach działania, w tym Oddział w S..

Pozwany przedstawione wyniki skorygował następnie za III i IV kwartał 2014r. i I kwartał 2015r., o wnioski kredytowe złożone przez T. F. (3), czego skutkiem było odebranie dyplomu dla najlepszego oddziału samodzielnego w regionie (...) za I kwartał 2015r. oraz dla najlepszego oddziału typu S mikroryнку i powód musiał zwrócić voucher na spotkanie z pracownikami oddziału.

Gdyby jednak pozwany tego ni uczynił, nosząc się z zamiarem zniesienia wytycznych w zakresie rejonizacji, przedstawiałyby się one jak dotychczas.

Zarówno R. D., jak i T. F. (2) faktycznie w swoich zeznaniach przywali, że wyniki nie były faktycznie złe, cytując „nie było dramatu, a 80% planu to wynik satysfakcjonujący”.

W tej sytuacji kolejny raz zgodzić się trzeba, że i w tym przypadku powód słusznie podnosił, że wskazana w tym punkcie wypowiedzenia przyczyna jest pozorna.

Zarówno Oddział zarządzany przez powoda, jak i sam powód wykonywali wyniki nakładane przez, pozwanego. Fakt nie wykonania 100% planu na pojedynczych, wskazanych przez pozwanego obszarach działania w żaden sposób nie odzwierciedla rzeczywistych wyników powoda i oddziału.

Tylko kilka, z 51 oddziałów i to nie we wszystkich wskazanych w wypowiedzeniu kwartałach osiągnęło pożądane 100% na wszystkich obszarach działania. Faktycznie, gdyby pracodawca stosował do wszystkich dyrektorów oddziałów te same kryteria oceny - to obok powoda - za wyniki w I kwartale 2014 roku - pozwany winien wypowiedzieć umowy o pracę (...) dyrektorom na 51 oddziałów, w II kwartale 2014 roku spotkałoby to 41 dyrektorów, w III kwartale tego roku pozwany winien zwolnić 47 dyrektorów, a w IV kwartale 2014 roku winien zwolnić znowu 45 dyrektorów.

W rzeczywistości pozwany nie wypowiedział z tej przyczyny umowy o pracę żadnemu z dyrektorów oddziałów, co potwierdziła w zeznaniach świadek B. K.. Jak już powód wykazywał jego oddział plasował się na dobrych pozycjach na 51 oddziałów w regionie (...), co potwierdził sam T. F. (2) składający zeznania w charakterze świadka, zeznając, że 27 miejsce na 51 w rankingu nie jest wynikiem jednym od końca. Świadek ten faktycznie przyznał również, że jeżeli ocena (...) jest powyżej 100% to jest oceną dobrą, a właśnie taką lub zbliżoną uzyskiwał powód, co wykazał załączonymi do pozwu zestawieniami za I,II,III i IV kwartał 2014r. oraz I kwartał 2015r.

Słusznie wywodził także pełnomocnik powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże istnieje możliwość przyjęcia, że upływ czasu od zaistnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie do dnia dokonania tej czynności może spowodować uznanie jej za nieaktualną, a w konsekwencji przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę winna, zatem odwoływać się do zdarzeń aktualnych - bezpośrednio poprzedzających złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli przez pracodawcę trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę (również wyrok SN z dnia 21 września 2001 r. 1 PKN 612/00).

Bez wątplenia analiza pracy powoda dokonana przez pracodawcę pod kątem realizacji zaplanowanych wyników sprzedażowych nie jest prawdziwa i nie uwzględnia całościowych wyników sprzedaży oddziału zarządzanego przez powoda, lecz powołuje wybiórczo wybrane wyniki. Nie uwzględnia, iż łączne wyniki sprzedaży oddziału powoda, co do zasady kształtowały się na poziomie powyżej wymaganego, założonego przez pracodawcę, a jedynym okresem gdzie łączne wyniki sprzedaży wynoszą nieznacznie poniżej poziomu 100% jest III kwartał 2014 r., który jest odległy od dnia złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, a po nim powód osiągnął wyniki ponad 100 % - I kwartał 2015r. Wyniki sprzedaży na poziomie z III kwartału 2014r. były efektem wystąpienia okoliczności niezależnych od powoda i wyniki te nie powtórzyły się do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem.

Do tego dodać trzeba, że w orzecznictwie, w tym wskazywanym przez pełnomocnika powoda, wielokrotnie zwracano uwagę na to, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę nie może być oderwane od sposobu wykonywania pracy przez konkretnego pracownika. W przeciwnym wypadku przyczyną wypowiedzenia, mogłaby być każda okoliczność nawet obiektywnie niezwiązana z wykonywaniem przez pracownika jego obowiązków.

Nie może ulegać i w realiach tej sprawy, że uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub warunków umowy o pracę stanowią te okoliczności, które odnoszą się do pracownika i sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Podkreślić trzeba, że rację ma pozwany, że w przypadku osób zatrudnionych na kierowniczych lub samodzielnych stanowiskach kryteria oceny ich pracy powinny być surowsze, **ale nawet w przypadku takich pracowników przyczyna wypowiedzenia nie może być oderwana od sposobu wykonywania przez danego pracownika jego obowiązków.**

Tymczasem w niniejszej sprawie pozwany, wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia niewykonanie planów, nie wykazał i nie podjął próby wykazania, że przyczyny niewykonania tych planów leżą po stronie powoda i na czym w tym przypadku polegało np.: złe zarządzanie przez niego oddziałem.

Natomiast powód wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, że wykonanie planów w obszarze KP w 2014r. wynikało z przyczyn, na które powód nie miał wpływu, bowiem oddział otrzymał plan: w II kwartale 2014 roku na 5 osób, a obecnych było 4 osoby, w III kwartale otrzymał plan na 5,5 etatu, a obecnych było 5 osób, w IV kwartale otrzymał plan na 5 etatów, a obecnych było na początku kwartału 4 osoby, a od 23.10.2014r. tylko 3 osoby (jedna pracownica poszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie po leczeniu w szpitalu).

Jeżeli przyczyny wypowiedzenia nie leżą po stronie pracownika, lecz są spowodowane innymi względami, to nie mogą uzasadniać wypowiedzenia na niekorzyść pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2008r. w sprawie II PK 9/08, Lex nr 529774).

W tej sytuacji, w świetle materiałów dowodowych sprawy i w tym przypadku Sąd uznał, że i ta przyczyna nie uzasadniała rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Także w przypadku postawionego powodowi zarzutu braku umiejętności menadżerskich i organizacyjnych, Sąd stwierdził, że nie znajduje on odzwierciedlenia w materiałach dowodowych sprawy.

Jeszcze raz podkreślić trzeba, że rekomendując powoda na nowe stanowisko sam pozwany wskazał na to, że W. M. jest osobą bardzo energiczną, otwartą na zmiany.

Podkreślił, że powód posiada bardzo duże zdolności sprzedażowe, potrafi pozyskiwać klientów i wypracować z nimi bardzo dobre relacje. Jest bardzo odpowiedzialny i zaangażowany w realizację powierzonych zadań.

Po objęciu stanowiska powód, jak uprzednio, stale podnosił swe kwalifikacje zawodowe, a w jego aktach osobowych brak jakichkolwiek dowodów tego, by pracodawca miał zastrzeżenia do świadczonej pracy przez powoda, w okresie po objęciu przez niego funkcji dyrektora w S., w szczególności tego, by wobec powoda wyciągano konsekwencje z tytułu niewłaściwego świadczenia pracy.

Z tego domniemywać należy, że tych umiejętności w zakresie zdolności sprzedażowych, pozyskiwania klientów i wypracowania z nimi bardzo dobrych relacji, odpowiedzialności i zaangażowanie w realizację powierzonych zadań, nie utracił (o czym zresztą świadczą wyniki Oddziału). Przeciwnieństwa tego pozwany zaś nie wykazał.

Bezspornie z postanowienia §10 ust. 3 pkt 2 - 4 Regulaminu (...) SA wprowadzonego Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 10 grudnia 2013r. w sprawie regulaminu organizacyjnego oddziału (...) Banku (...) SA, wynika, że dyrektor w szczególności odpowiada za: aktywizację sprzedaży, w tym aktywizację sprzedaży wiązanej, pozyskiwanie nowych klientów oraz zapewnianie obsługi klientów, zgodnie z przyjętymi w Banku standardami, uczestniczenie w realizacji zadań w zakresie promocji wizerunku i oferty Banku.

Powód wykonywał swoje obowiązki w sposób zgodny z tymi obowiązkami, aktywizował sprzedaż, pozyskiwał nowych klientów, o czym świadczą wyniki Oddziału w S..

Prawdą jest i to, że u pozwanego funkcjonują Zespoły (...), którego odpowiedzialne są za działania marketingowe wspierające sprzedaż i promujące wizerunek Banku. Inicjatywy takie organizowane są na wniosek kierujących danymi jednostkami organizacyjnymi (np.: dyrektorów oddziałów).

Również prawda jest to, że powód, jako jedyny dyrektor oddziału samodzielnego usytuowanego na terenie działania regionu (...), w okresie od 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2015r. nie wystąpił z żadnym wnioskiem o działania marketingowe. Ostatni wniosek o działania marketingowe, jaki powód skierował do Zespołu (...), został złożony we wrześniu 2012r. i dotyczył organizacji spotkania dla klientów obszaru małych i średnich przedsiębiorstw. W lipcu 2013r. Powód kontaktował się z E. B. z Zespołu (...) w P. w sprawie wniosku sponsorskiego, jednak ostatecznie takiego wniosku powód nie złożył.



Jak to już podkreślono, z żadnej regulacji wewnętrznej pozwanego nie wynika wprost obowiązek składania takich wniosków, jest to możliwość, z której można skorzystać. D., który ma możliwości na realizowanie działań marketingowych w inny sposób nie musi korzystać z tego instrumentu.

Przy czym, brak wniosków o działania marketingowe nie przesądza o samym braku takich działań, jak to wynika choćby z zeznań świadka E. B. (k.473).

Fundusz reprezentacyjny oddziału wynosi faktycznie 350,00 zł na rok, a na różnego rodzaju upominki w Oddziale w S. przeznaczano około 300-350,00 zł rocznie i są zamawiane przez stronę internetową.

Oddział w S. „wypracowywał” w 2014 roku dla banku około 4 milionów zysku.

Powód aktywnie uczestniczył w realizacji zadań w zakresie promocji wizerunku i oferty banku, o czym świadczą liczne dyplomy, podziękowania i gratulacje za uczestnictwo w różnego typu przedsięwzięciach na terenie działania Oddziału w S.. Powód także, jak i pracownicy Oddziału w S. uczestniczyli w akcjach SKO w szkołach na terenie działania Oddziału w S.. Powód osobiście odbierał stoisko reklamowe w Oddziale w L. w celu jego wyeksponowania na Dożynkach w S., a później osobiście odwoził je do Oddziału w P..

W tym przypadku Burmistrz S. wysłał zaproszenie do pomocy w organizacji tej imprezy zarówno do Oddziału 1 w S., jak i do Centrum Korporacyjnego w Z..

Powód sam skontaktował się z D. Centrum Korporacyjnego w Z. - G. S., który oświadczył, że Centrum wpłaci 200 zł oraz, że bank może wystawić stoisko.

Po tej informacji powód z własnej woli ustalił, gdzie znajduje się stoisko i pojechał po nie do L., w piątek wystawiając w systemie stosowną delegację. Na miejscu okazało się, że stoisko nie zmieści się w samochodzie powoda i dlatego pojechał ponownie, innym samochodem, w sobotę. Przed dożynkami korzystając z pomocy męża jednej z pracownic oddziału w S. powód rozstawił stoisko na wskazanym przez organizatora dożynek miejscu. W poniedziałek odwoził stoisko do P..

Podkreślić także trzeba, że już w chwili (w samym wniosku) o powołanie powoda na stanowisko dyrektora (w 2006r.) jego przełożeni wskazywali także na trudne wręcz warunki funkcjonowania oddziału.

Jak wynika z wiarygodnych w tym zakresie zeznań powoda wyniki, jakie osiągał Oddział w S., mimo problemów natury personalnej oraz lokalowej, ponieważ, jako jedyny w regionie (...) nie zyskał wyposażenia, ani lokalizacji na poziomie aktualnie obowiązujących standardów w bankowości i wśród placówek (...). Klienci nadal na sali operacyjnej są obsługiwani na stojąco, na sali funkcjonują lady i boksy kasowe. Powód nigdy nie skarżył się na to, że oddział pracuje w warunkach niezapewniających, zwłaszcza na rynku klienta podstawowego, minimalnej choćby poufności. Zwracał się z prośbą do kierownika zespołu sieci T. P., ale również dyrektora T. F. (2) o przeprowadzenie remontu placówki, lecz nigdy nie doszło do ich realizacji.

Dlatego słusznie, także w swoich zeznaniach, powód wykazywał, że pozwany nie stwarzał warunków do „ponadstandardowych” działań, o czym świadczą kwoty przyznawane w skali roku na tego typu działania, których brak mu się obecnie zarzuca.

Zgodzić się, zatem trzeba z tym, że i ta przyczyna, zarzut została przygotowana przez pracodawcę na potrzeby oświadczenia o wypowiedzeniu i nie ma oparcia w rzeczywistości. Zgromadzony w tym zakresie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że powód tak kierował powierzoną mu instytucją, iż regularnie na przestrzeni lat był widoczny i rozpoznawalny w regionie swojej właściwości.

Faktycznie rację ma powód twierdząc, że powołanie tej przyczyny (niewystąpienie o ekspozycję stanowiska reklamowego banku we współpracy ze szkołą) i jej uzasadnienie miałyby sens jedynie w przypadku gdyby pozwany dowiódł, że mogło to wpłynąć w jakikolwiek sposób na pozycję oddziału w zakresie sprzedaży produktów bankowych.

Taka analiza, choć konieczna, nie znalazła się w wypowiedzeniu.

Wiele zgromadzonych dowodów wskazuje i na fakt, iż powód promował bank nie tylko we współpracy ze szkołą, lecz także z innymi licznymi instytucjami.

W końcu należy się odnieść do ostatniej oceny okresowej powoda, ponieważ w ocenie Sądu, jej wyniki w ogóle nie powinny być brane pod uwagę w przypadku oceny pracy powoda i jako powód rozwiązania stosunku pracy. Jej wynik bez wątplenia mają ścisły związek z podjętym już zamiarem rozwiązania stosunku pracy z powodem, po tym jak po pierwszej rozmowie odmówił „zmiany” swego stanowiska pracy na pracę w Oddziale w Ż..

Wynika to bezspornie, w ocenie Sądu, z materiałów dowodowych tej sprawy.

Powód był poddawany ocenie w dniach 04 czerwca 2014r. i w kwietniu 2015r., **a nie jak twierdził początkowo pozwany w dniu 12.03.2015r.**

Bezspornie z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda wynika, że ocenom takim był poddawany cyklicznie i wcześniej, a te, które w aktach się znajdują są dla powoda pozytywne, z czego domniemywać trzeba, że i kolejne (jeżeli były), także potwierdzały przydatność zawodową powoda na stanowisku, bo inaczej z pewnością wcześniej doszłoby do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W obu ostatnich przypadkach powód uczestniczył w ocenie okresowej, nie tylko wypełniając formularz samooceny, ale także brał udział w spotkaniu z przełożonymi, dotyczącym tejże oceny, a nadto zaakceptował wynik oceny w specjalnej aplikacji informatycznej.

W ramach oceny okresowej w 2014r. kompetencja „orientacja na cele” została oceniona na wymaganym, tj. 3 poziomie, kompetencji „spójność z wartościami Banku”, w 2014 roku została oceniona na wymaganym poziomie.

W 2014 w ramach oceny rocznej poniżej oczekiwań została oceniona kompetencja „rozwijanie podwładnych” na poziomie 2, przy czym w Oddziale 1 w S. powód dokonywał oceny 5 pracowników na samodzielnych stanowiskach. Trzy z nich miały ponad 30 letni staż pracy w banku, 1 osoba ponad 20 letni staż i 1 osoba kilkunastoletni staż pracy. W ramach struktury Oddziału w S., gdzie wszystkich stanowisk włącznie z dyrektorem było 12, nie było żadnej możliwości awansu tych pracowników, a zgodnie z „Modelem kompetencji w (...) SA - załączonej do pozwu kompetencja „rozwijanie podwładnych” na poziomie oczekiwanym przez pracodawcę zakłada - „zapewnianie możliwości rozwoju w ramach swojego zespołu”, poprzez m.in. „identyfikację możliwości awansu dla najlepszych pracowników w ramach podległej struktury”.

W jednej z kompetencji w 2014r. (efekty pracy) powód ocenił się i został oceniony na poziomie o jeden niżej niż wymagane. W ocenie powoda, zgodnie z zasadą dokonywania, ma być ona rzetelna, dlatego dokonując samooceny za 2014 miał świadomość, że nie we wszystkich kwartałach osiągnąłem wyniki na poziomie 100%.

**W 2015r. ocena powoda, wbrew temu, co twierdził pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew nie zakończyła się 12 marca 2015 roku.**

Był to dopiero początek całego procesu oceny.

Jak wynika z formularza oceny pracownika w 2015 roku ocena ta zakończyła się 14 kwietnia 2015 roku.

Nieprawdziwe były także twierdzenia pozwanego, że osoba dokonująca oceny wpisała w formularzu zastrzeżenia do przestrzegania ustanowionych wytycznych i, że nie wiedziała wtedy o kredytach udzielonych z pominięciem rejonizacji.

R. D. dokonując wstępnej oceny powoda w dniu 12.03.2015r., w Oddziale w S. poinformował powoda o tym, że D. T. F. (2) dowiedział się o procedowaniu wniosków kredytowych niezgodnie z rejonizacją i najprawdopodobniej dowiedział się o tym od dyrektora, któregoś z oddziałów mikrorynku.

Przy czym ostatnia umowa kredytu na skutek wniosku złożonego przez T. F. (3) nie została zawarta w dniu 30.03.2015r., jak twierdził pozwany.

W tym przypadku wniosek o udzielenie kredytu został zarejestrowany w systemie informatycznym banku 11.03.2015r., to jest dzień przed rozpoczęciem procedury oceny i rozmową z R. D.. Decyzja o przyznaniu kredytu zapadła na poziomie ROD w (...).03.2015r., a zawarcie umowy z klientem nastąpiło w dniu 23.03.2015r., a więc wszystko miało miejsce jeszcze przed rozmowami powoda z T. F. (2).

Pierwsza rozmowa na temat właściwej oceny powoda odbyła się w dniu 01.04.2015 roku w P.. Podczas tego spotkania D. F. powiedział powodowi o kredytach spoza rejonizacji i wyraził z tego powodu niezadowolenie.

Już wtedy zaproponował powodowi zmianę stanowiska na kierownicze w oddziale w Ż. i poinformował, że w jego miejsce do S. przyjdzie kierownik z Ż. C. S.. Powód odmówił przyjęcia takiego rozwiązania. D. F. wskazał, że rozmowa zakończy się podczas spotkania 14 kwietnia 2015r.

W tym zakresie zeznania świadków D. i F. nie były dla Sądu wiarygodne i z całą pewnością już w marcu mieli wiedzę i wnioskach kredytowych złożonych przez T. F. (3), na co wskazano powyżej i na co słusznie w swoich zeznaniach wskazywał powód.

Również podczas tej rozmowy (14.04.2015r.) T. F. (2) ponowił propozycję zmiany stanowiska na kierownicze, której powód nie przyjął. Podczas tego spotkania, które w rzeczywistości miało być dalej dokonywaniem oceny powoda, faktycznie nie było już rozmowy na temat oceny, a ocena zgodnie z formularzem oceny powoda zakończyła się właśnie w tym dniu. W wyniku oceny dokonanej w 2015r. na poziomie o 2 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencję „efekty pracy”, a na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego oceniono kompetencje: „orientację na cele”, „spójność z wartościami Banku”, „rozwijanie podwładnych”. Wiedząc o zamiarze rozwiązania stosunku pracy powód nie widział potrzeby odwoływania się od oceny, uznając, że stanowisko D. F. jest już sprecyzowane, a jego miejsce pracy w S. przeznaczone dla innej osoby.

W tej sytuacji Sąd w pełni podzielił stanowisko strony powodowej, że wyniki oceny jego kompetencji zostały przeprowadzone już po „ujawnieniu” wniosków kredytowych złożonych przez pośrednika T. F. (3). Wynika to m.in. z przebiegu zdarzeń opisanego przez powoda w piśmie procesowym z dnia 25 stycznia 2016 roku, a także z przyznanych przez pozwanego dat zdarzeń w piśmie procesowym z dnia 15 marca 2016r. (ze sprostowaniem na ostatniej rozprawie daty 4 maja 2015 na 14 maja 2015).

Tym bardziej, że uwzględnienie przy dokonywaniu, niesłusznych zarzutów, jako I, II i IV, które nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, jak zresztą zeznał T. F. (2) i co podnosił pełnomocnik powoda, musiało i miało bezpośredni wpływ na wyniki oceny.

W tej sytuacji Sąd w pełni podziela zarzuty powoda, że większość ze wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn jest nieprawdziwa (nierzeczywista), natomiast niektóre „wybiórcze dane” nawet, jeśli są prawdziwe nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę.

Już powyżej wskazano, że w tym przypadku mamy do czynienia ze „specyficznym” pracodawcą i „specyficznymi” obowiązkami pracowniczymi, a mianowicie ich charakter wynika z faktu, iż bank winien być instytucją zaufania

publicznego, zaufania ze strony jego klientów i kontrahentów i tak winni być postrzegani jego pracownicy, w tym sprawujący w nim funkcje kierownicze, niezależnie od poziomu – oddziału lub regionu.

Takie same standardy również w zakresie lojalności pracownika wobec banku i banku wobec pracownika, zwłaszcza długoletniego i należycie wypełniającego swe obowiązki.

Słusznie zarzucił pełnomocnik powoda, że przy tak szczególnym pracodawcy, należy wymagać szczególnie rzetelnych ocen i wyważonych decyzji nie tylko w stosunku do swoich klientów, ale również do pracowników. Manipulowanie danymi, wybiórcze podawanie informacji tylko po to, aby stworzyć pozorność zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest szczególnie naganne i niemoralne oraz powinno być również oceniane przez pryzmat zasad współzycia społecznego.

Powód zajmował stanowisko kierownicze praktycznie przez cały kilkunastoletni okres zatrudnienia i swe obowiązki wypełniał, co najmniej dobrze, ponieważ podnosząc kwalifikacje w strukturach pozwanego awansował.

Pracę swą świadczył w niezwykle trudnym dla siebie okresie życia, w okresie trudnego leczenia, z dobrymi wynikami spełniając oczekiwania pracodawcy.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć jakiejś nadzwyczajnej doniosłości, na co już wskazano powyżej. Jednak nie uprawnia to pracodawcy do dobrowolnego, arbitralnego, nieuzasadnionego lub sprzecznego z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenia umowy o pracę (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13. Wskazano, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30§4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45§1 k.p.

Powód wypowiedzenia, zatem nie tylko musi istnieć i być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Jak wskazywał pełnomocnik powoda, może jednak nie być wystarczający.

Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współzycia społecznego). (...) Również w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164), zawierającej wytyczne wykładni art. 45 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tezy II stwierdził, że z zestawienia art. 38§1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia.

Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia.

Sąd w pełni podziela wywody pełnomocnika powoda, z których wynika, że wypowiedzenie niezgodne z zasadami współzycia społecznego należy, zatem oceniać jako niezasadne ze wszystkimi tego konsekwencjami, między innymi w zakresie ciężaru dowodu.

Nawet wypowiedzenie uzasadnione może natomiast być ocenione, jako dokonane niezgodnie z zasadami współzycia społecznego, o których stanowi się w art. 8 k.p. Złożenie takiego wypowiedzenia jest równoznaczne z nadużyciem przez pracodawcę prawa.

W tej sytuacji roszczenie powoda, co do zasady, zostało przez Sąd uznane za uzasadnione.

Wybór między roszczeniem o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, a odszkodowaniem należy do pracownika i powód w sposób konsekwentny wnosił o przywrócenie go do pracy.

Gdy pracownik wybierze roszczenie o przywrócenie do pracy i łączące się z tym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, to mimo sprzeczności z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie zawsze jego żądanie może zostać uwzględnione przez Sąd i pozwany w tej sprawie „z ostrożności” podnosił niecelowość przywrócenia powoda do pracy.

Przepis art. 45§2 k.p. w związku z art. 56 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe.

Zwrot: „jeżeli ustalili”, użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (wyrok SN z dnia 05.08.2014r., (...) 42/14).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009r., III PK 69/09 (LEX nr 529773) wyrażono pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a Sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do Sądu Pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45§2 k.p.

W niniejszej sprawie pozwany już w odpowiedzi na pozew wskazywał, wprawdzie z ostrożności, by Sąd nie uwzględnił żądania powoda o przywrócenie go do pracy. Wskazywał tutaj także na okoliczność, że mogłoby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą powoływał się pracodawca, jako na przyczynę wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, twierdzenia pozwanego w tym zakresie nie do końca są zrozumiałe, ponieważ strony łączył stosunek pracy przez kilkanaście lat i przez ten okres strony ze sobą współpracowały w sposób właściwy, a praca powoda była oceniana dobrze, co przedstawiono powyżej. Jeszcze raz trzeba przypomnieć, że powód przez blisko 20 lat był pracownikiem pozwanego i to świadczącym pracę w sposób niemal nienaganny (brak do tego jakichkolwiek, bowiem podstaw, by uznać, że było inaczej).

W okresie zatrudnienia powoda nie stosowano wobec niego kar porządkowych i brak jakichkolwiek informacji o innych zastrzeżeniach pracodawcy do powoda, niż te wskazane powyżej przez Sąd, a zawarte w jego aktach osobowych i do sposobu wypełniania przez niego powierzonych mu obowiązków.

Pozwany wskazywał także na fakt, że niecelowość uwzględnienia żądania pracownika o przywrócenie go do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do niego, a w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998r., I PKN 306/98, stwierdzono, że utrata zaufania do pracownika banku może uzasadniać nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy, lecz zasądzenie odszkodowania.

Pozwany w tym przypadku wskazywał na to, że powód dołączył do pozwu trzy referaty kredytowe zawierające informacje objęte tajemnicą bankową, co w jego ocenie, dyskwalifikuje go jako pracownika bankowości mimo, że ujawnienie to nastąpiło wobec Sądu.

Z takimi twierdzeniami strony pozwanej trudno się zgodzić, ponieważ jak wskazywał to powód i jego pełnomocnik dane „wrażliwe” w dołączonych do pozwu dokumentach powód starał się ukryć. Natomiast, w ocenie Sądu, zgodnie z twierdzeniami pozwanego, pracownik banku faktycznie pozbawiony byłby w ewentualnym sporze sądowym możliwości powoływania tych okoliczności i wskazywania tych dowodów, które istotne są dla oceny zasadności jego powództwa.

Tym bardziej, że w niniejszym postępowaniu wyłączona została jawność rozprawy i to na wniosek pozwanego.

Przy tym stanowisko pozwanego było i w tym zakresie niekonsekwentne, ponieważ oczekiwał on od powoda wskazywania dowodów, których faktycznie powód pozyskać nie był w stanie (k.467).

Pozwany wskazywał i na to, że za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy przemawiać może konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których pracownik nie posiada, a w ocenie pozwanego dla realizacji założonych przez bank parametrów działalności w zakresie dotyczącym Oddziału 1 w S. konieczne jest zatrudnienie nowego pracownika o takim profilu kompetencji, którego powód nie posiada.

Powód przez wiele lat pełnił funkcje dyrektora oddziału w S. i nie może budzić wątpliwości, że wyniki pracy tego oddziału były na poziomie oczekiwanym i to także w roku 2014r., który wskazano w treści wypowiedzenia, a o czym mowa była powyżej.

Pozwany w sposób wybiórczy zawarł w treści wypowiedzenia tylko te dane z roku 2014r., które miały wskazywać na nieprzydatność powoda w pracy i nie wykazał tego jak np.: wyniki pracy przedstawiały się w latach 2012-2013, a więc za przyznane należało uznać w tym zakresie twierdzenia powoda.

Z zeznań P. K., R. D. i T. F. (3) w zestawieniu danymi liczbowymi, uzyskiwanymi premiami, w porównaniu z wynikami innych, porównywalnych oddziałów regionu także wynika, że wyniki pracy powoda i jego pracowników w S. nie były złe i w tym zakresie w pełni należy zgodzić się z twierdzeniami pełnomocnika powoda zawartymi np. w piśmie z dnia 16.05.2016r.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania Sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45§2 k.p. należy interpretować ściśle.

Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Bez wątplenia w przypadku wniosków kredytowych przyjętych od T. F. (3), postępowanie powoda nie było wolne od wad, w tym rozumieniu, że w sposób niewłaściwy interpretował zaistniałą sytuację (jako przepisanie tego pośrednika do jego oddziału), nie stosując się do oczekiwań swych przełożonych, zresztą niekonsekwentnych (np.: wniosek kredytowy klienta z W.) nie tylko w stosunku do samego powoda, lecz i innych pracowników banku na analogicznych do powoda stanowiskach.

Zagadnienie to nie tylko było przedmiotem sporów, uzgodnień i narad, a jak wynika z przedłożonych przez powoda dokumentów i twierdzeń nie były tzw. wytyczne w zakresie rejonizacji przestrzegane i w innych oddziałach pozwanego oraz ostatecznie doprowadziła ta sytuacja do zmiany oceny znaczenia tej zasady i do odwołania wytycznych i doprowadziło to do sytuacji, że zarzutów takich powodowi nigdy by nie postawiono, co jasno wynika choćby z dokumentu na (k.362).

Nie budzi przy tym wątpliwości fakt, że działanie powoda nigdy nie wiązało się z narażeniem pracodawcy na szkodę lub zbędne ryzyko z uwagi na podejmowanie decyzji w zakresie udzielania kredytów przez wyspecjalizowaną komórkę pozwanego w P. i rola oddziału w tym przypadku była taka, jaka już w pozwie opisywał powód.

Bez wątplenia „wytyczne” te należało rozumieć, tak jak wskazywał pełnomocnik pozwanego, jako polecenie służbowe.

Bez wątplenia na stanowisku powoda zatrudniono inną osobę – C. S. i decyzję w tym zakresie podjęto znacznie wcześniej niż powodowi złożono oświadczenie o wypowiedzeniu, wcześniej nawet niż w marcu 2013r., gdy pierwszy raz otrzymał on „propozycję” zastąpienia C. S. na stanowisku w Ż. – w marcu 2015r. podczas oceny okresowej.

Wynika to także z ze znanych Sądowni z tej sprawy procedur obsadzania stanowisk kierowniczych, kwalifikowania pracowników do awansu (powoda wiedza i umiejętności oceniona została, jako pozwalająca na rozpoczęcie procesu przygotowania do objęcia stanowiska dyrektora oddziału w 2001r., a stanowisko objął w 2006r., a wnioski złożone zostały znacznie wcześniej).

Nie może budzić wątpliwości, że pozwany nie wykazał tego, jaki „profil kompetencji” posiada C. S., a którego powód nie posiada.

Można byłoby to np. ocenić, gdyby pozwany dokonał powodowi wypowiedzenia warunków zatrudnienia, proponując pracę w Oddziale w Ż. na miejsce C. S., uzasadnione np.: wyższymi kompetencjami tego ostatniego do pełnienia funkcji dyrektora w S..

Jak to wynika w tej sprawie bezspornie powodowi złożono jedynie „propozycję”, a gdy się z nią nie zgodził, podjęto decyzję o zwolnieniu i wyszukano przyczyny na jej uzasadnienie, z których żadna nie uzasadniła podjęcie decyzji o wypowiedzeniu mu stosunku pracy, jak to wskazano powyżej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika.

Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).

Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają, zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 Nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Bez wątplenia fakt niewykonania poleceń przełożonych, słusznych czy niesłusznych, leżących w interesie specyficznego przecież pracodawcy – banku lub nie mających wpływu na jego funkcjonowanie, a tak było w przypadku wprowadzenia wytycznych (w sposób wyjątkowy w okręgu (...)) i ich odwołania, rzutować musi na możliwość dalszej współpracy między tymi samymi osobami.

Zwłaszcza w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych takich nieporozumień być nie powinno, jak wynika z doświadczenia życiowego i zawodowego, zaostrzonych przez sam spór sądowy. W tej sytuacji współpraca powoda z P. K., R. D. i T. F. (3) byłaby niezwykle trudna, a ich relacje „zaburzone” przez powstały spór, czego przykładem jest choćby ostatnia korespondencja mailowa powoda, bez wątplenia w jego odczuciu pokrzywdzonego przez pracodawcę.

Zatrudnienie C. S. na stanowisku powoda jest faktem i nawet powód nie podważał i nie wskazywał na to, że jest to osoba pozbawiona kompetencji do jego zajmowania.

Zatem powrót powoda do pracy na stanowisko D. Oddziału w S. bezpośrednio wywołałaby skutek w postaci konieczności kształtowania na nowo stosunku pracy innej osoby lub osób, mimo że świadomość ryzyka takiej sytuacji powinien mieć każdy pracodawca dokonujący wypowiedzenia, a który przed rozstrzygnięciem sprawy dokonuje zmian lub zatrudnia nowego pracownika na miejsce zwolnionego.

Bez wątplenia jednak obsadzenie stanowiska dyrektora oddziału, dla jego prawidłowego funkcjonowania było niezbędne, a sam powód przyczynił się do tego, że Sąd nie mógł rozpoznać sprawę w terminie biegu okresu wypowiedzenia (zaniżenie wartości przedmiotu sporu i brak opłaty od pozwu).

Kierując się zwłaszcza tymi ostatnimi powodami, Sąd oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (pkt I wyroku) i orzekł na podstawie art.45§2 k.p. w zw. z art.47<sup>1</sup> k.p. o odszkodowaniu (pkt II wyroku) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego od dnia wydania wyroku.

Wysokość tego odszkodowania wyznaczały wskazane przepisy i nie mogło być ono niższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a ustalone zostało w oparciu o niekwestionowane przez strony zaświadczenie o wysokości zarobków powoda, ustalone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (k.165).

Strona powodowa wnosila w niniejszej sprawie o przyznanie od pozwanego kosztów procesu.

Koszty te winny zostać poniesione przez pozwanego, który faktycznie przegrał sprawę, zgodnie z art.98§1 i 3 k.p.c. w zw. z art.99 k.p.c.

Na koszty te składały się: poniesiony przez powoda wydatek na opłatę od pozwu – 6.512,00 zł (k.173) oraz wynagrodzenie pełnomocnika powoda – 120,00 zł.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda określono w oparciu o przepis §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28.09.2002r.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda określono w oparciu o przepis §11 ust.1 pkt 1 w zw. z §2 ust.1 i 2 rozporządzenia z dnia 28.09.2002r., uznając, że biorąc pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika, charakter sprawy i nakład pracy pełnomocnika w przyczynieniu się do jej wyjaśnienia, w tym uzasadniony udział w czynnościach przyznania ich w kwocie 120,00 zł (podwójnej stawki minimalnej), zgodnie z jego wnioskiem, jest w pełni uzasadnione w okolicznościach tej sprawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł zgodnie z art. 477<sup>2</sup>§1k.p.c. (pkt. IV wyroku).