

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 10 grudnia 2013r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Piotr Misztal, Teresa Papas,

Protokolant: kier . sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2013r. w Lubaniu

sprawy z powództwa D. M.

(...) Bank (...) SA w W.

- o odszkodowanie;

I. powództwo oddala,

**II. zasądza od powódki D. M. na rzecz (...) Bank (...) SA w W. kwotę 60,-(sześćdziesiąt)złoty
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego**

UZASADNIENIE

Powódka D. M. wniosła pozew przeciwko (...) Bank (...) SA w W. o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonane pismem z dnia 3 października 2013r. W uzasadnieniu podniosła , iż wypowiedzenie jej umowy o pracę jest nieuzasadnione a zarzuty wskazane w piśmie o wypowiedzeniu są niesłuszne i krzywdzące. Powódka podniosła, iż zbyt niski poziom osiągniętych przez nią wyników sprzedażowych w niektórych kwartałach jest konsekwencją przebywania przez nią na zwolnieniach lekarskich z powodu choroby kręgosłupa. Ponadto podobne lub gorsze wyniki sprzedażowe osiągały także inne pracownice pozwanego wobec których nie zastosowano takiego samego środka prawnego, tj. nie wypowiedziano im umowy o pracę .

Zaprzeczyła też , aby bez zgody klientki dokonała rejestracji otwarcia i wydrukowania umowy rachunku bankowego. Odnośnie zarzucanych jej wyników kontroli funkcjonalnej podniosła, że wcześniej nie została powiadomiona o jakiegokolwiek kontroli , nie uczestniczyła w niej ani też nie została poinformowana o jej wynikach.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, że nieprawdziwe jest twierdzenie powódki, że wypowiedzenie jest niesłuszne i krzywdzące. Wskazane przyczyny wypowiedzenia znajdują odzwierciedlenie w dowodach , a przebywanie powódki na zwolnieniach lekarskich dezorganizowało pracę niewielkiego oddziału. Powódka nie realizowała planów sprzedaży w związku z powyższym wdrożono wobec niej indywidualny plan naprawczy w IV kwartale 2012r. i przeprowadzono w dniach 19 października 2012r. , 15 listopada 2012r. oraz 14 grudnia 2012r. spotkania z powódką monitorujące realizację planu naprawczego oraz w I kwartale 2013r. Plany te nie zostały zrealizowane przez powódkę.

Odnośnie zarzutu niezastosowania wypowiedzenia wobec innych pracownic oddziału pozwany podniósł, że na stanowisku doradcy są zatrudnione trzy pracownice. Jedna z nich przeszła poważny zabieg chirurgiczny związany z chorobą nowotworową i przebywała na dłuższych zwolnieniach lekarskich i dlatego nie można porównywać jej

wyników pracy . Natomiast druga pracownica uzyskiwała lepsze wyniki niż powódka. Ponadto przeprowadzone postępowanie wyjaśniające potwierdziło fakt otwarcia rachunku przez powódkę w systemie bez podpisania przez klienta dokumentów. Jej nieprawidłowe działanie doprowadziło do naruszenia dobrego wizerunku banku. Każdy pracownik podlega też kontroli funkcjonalnej. Przeprowadzona kontrola w dniu 16 listopada 2012r. wskazała w otwartym rachunku bankowym przez powódkę wiele nieprawidłowości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. M. zatrudniona jest w (...) Bank (...) SA w W. Oddział Nr I w G. od 28 września 1990r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony , ostatnio na stanowisku doradcy klienta.

(dowód: akta osobowe powódki).

Oprócz powódki na tym stanowisku zatrudnione są jeszcze dwie osoby : E. C. oraz Z. S. (1).

Na każdego z pracowników nałożony został plan sprzedażowy kwartalny – na co składa się plan indywidualny , który był podstawą do wypłacenia premii oraz produkty dodatkowe , jak : lokaty, rachunki, kredyty odnawialne, karty kredytowe. Zsumowanie tych dwóch pochodnych nosiło nazwę Sieciowego Monitoringu Sprzedaży (SMS). Norma SMS dla oceny pracownika wynosiła 100% , natomiast jak pracownik wykonał plan poniżej 80% lub poniżej 60% produktów dodatkowych , to wprowadzane były plany naprawcze.

(dowód: zeznania świadków: R. H. k. 58v-59, E. K. k. 60).

Powódka nie wykonywała tych planów w odniesieniu do jednego z powyższych wskaźników w niektórych kwartałach dlatego też zostały wdrożone wobec niej dwukrotnie plany naprawcze w IV kwartale 2012r. i w I kwartale 2013r. lecz nie przyniosły one oczekiwanych efektów.

(dowód: zeznania świadków: R. H. k. 58v-59, E. K. k. 60, indywidualne plany naprawcze k. 26-32).

W dniu 10 maja 2013r. do powódki zgłosiła się klientka , która chciała otworzyć konto. Powódka była w tym czasie zajęta , gdyż obsługiwała innego klienta, zrobiła więc kserokopię dowodu osobistego klientki i ta powiedziała, że idzie do domu po inne dokumenty potrzebne do uzyskania ewentualnego kredytu. Miała zgłosić się o godz. 13.00 lecz tego nie uczyniła. Powódka zatelefonowała do niej i umówiły się , że przyjdzie do oddziału w poniedziałek 13 maja 2013r. Powódka w dniu 10 maja 2013r. dokonała otwarcia i wydrukowania umowy rachunku bankowego w systemie (...) oraz przygotowała kartę do bankomatu pomimo, że klientka nie złożyła swoich podpisów. Ta w końcu zrezygnowała ze złożenia rachunku i złożyła skargę, że bez jej zgody został otwarty rachunek. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego rachunek ten został zamknięty , a powódka z własnej kieszeni pokryła koszty otworzenia rachunku.

(dowód: zeznania świadków: R. H. k. 58v-59, E. K. k. 60, zeznania powódki k. 61).

W dniu 16 grudnia 2012r. przeprowadzona została wewnętrzna kontrola funkcjonalna dotycząca rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego otwartego przez powódkę. W wyniku tej kontroli stwierdzono błędy polegające na : braku oświadczenia o statusie upadłościowym i aktualizacji w systemie (...), braku uaktualnienia danych adresowych klienta, braku jednostki na dostęp do kanałów, brak w umowie limitu operacji płatniczych.

(dowód: raport z kontroli wewnętrznej funkcjonalnej k.34, zeznania świadków: R. H. k. 58v-59, E. K. k. 60).

Pismem z dnia 3 października 2013r. zakład pracy wypowiedział powódce umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2014r. Jako przyczyny podano negatywną ocenę jej pracy wynikającą z niestaranego i niesumiennego wykonywania pracy odzwierciedlających się w osiągniętych niskich wynikach sprzedażowych, niezrealizowanie planu naprawczego , który zobowiązała się wykonać w I kwartale 2013r. , nieodpowiednią jakością pracy o czym świadczą wyniki przeprowadzonych kontroli funkcjonalnych oraz otwarcia w

dniu 7 marca 2014r. rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego w systemie (...) bez uzyskania zgody i podpisania umowy z klientem.

(dowód: pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 9).

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.843,76zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 53).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powódki uznać należało za bezzasadne.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest , że powódka w niektórych kwartałach uzyskała wyniki sprzedaży poniżej minimalnego planu. Wdrożone zostały indywidualne plany naprawcze w IV kwartale 2012 r. i w I kwartale 2013r. które również nie zostały przez powódkę zrealizowane.

Sama powódka nie kwestionowała, że w niektórych kwartałach nie wykonała nałożonych planów sprzedaży. Twierdziła jednak, że przyczyną takiego stanu rzeczy był fakt, że chorowała na dolegliwości kręgosłupa i z tego powodu korzystała ze zwolnień lekarskich. Zdaniem Sądu , ta okoliczność nie może zwalniać powódki od konieczności wykonywania nałożonych planów. Ponadto jak zeznał świadek E. K. Zarząd (...) stwierdził, że ani urlop , ani też zwolnienie lekarskie nie zwalnia pracownika od wykonania nałożonego planu. Powódka w zakresie swoich czynności miała też obsługę kredytów studenckich lecz jak wynika z zeznań świadków R. H. i E. K. nie powodowało to nadmiernego obciążenia jej pracą a również pozostali doradcy klienta mieli także dodatkowe czynności E. C. zajmowała się kartami zwróconymi przez klienta , a Z. S. zajmowała się sprawami prania brudnych pieniędzy. Ponadto jak wynika z zeznań świadka E. K. od roku 2012 kredyty studenckie wliczało się do planu (...) jako udzielone kredyty.

Powódka podniosła, że druga z pracownic na stanowisku doradcy klienta Z. S. w niektórych miesiącach miała od niej gorsze wyniki lecz zauważyć należy , że pracownica ta zachorowała na chorobę nowotworową, była operowana i przebywała na zwolnieniach lekarskich. Natomiast druga pracownica pracująca na stanowisku doradcy klienta E. C. miała cały czas lepsze wyniki sprzedaży niż powódka.

Nie ulega też wątpliwości, że powódka założyła dla klientki rachunek bankowy w systemie (...) i wystawiła kartę kredytową pomimo, że klientka nie złożyła podpisów na formularzach dotyczących założenia rachunku. Jest to naruszenie procedur dotyczących zakładania rachunków. Na marginesie zauważyć należy , że w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę wpisano , że rachunek ten otwarto w dniu 7 marca 2013r. tymczasem z materiału dowodowego wynika, że była to data 10 maja 2013r. Uznać zatem należało, że doszło do pomyłki pisarskiej.

Nie budzi też wątpliwości fakt, że w wyniku kontroli wewnętrznej funkcjonalnej jednego z rachunków założonych przez powódkę stwierdzono wiele uchybień takich jak : brak oświadczenia o statusie upadłościowym i aktualizacji w systemie (...), brak uaktualnienia danych adresowych klienta, brak jednostki na dostęp do kanałów, brak w umowie limitu operacji płatniczych. Powódka nie kwestionowała, że takie uchybienia miały miejsce.

Uznać zatem należało, że przyczyny podane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę są konkretne i prawdziwe.

Zauważyć należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozstania się z pracownikiem. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przy uwzględnieniu słuszych interesów pracodawcy i przymiotów pracownika związanych z pracą. W orzeczeniu z dnia 2 października 1996r. I PRN69/96 (OSANAPIUS 1997, nr 10 , poz. 143) – Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że sądy dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powinny mieć na względzie, że jest ono zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca może rozstać się z pracownikiem ze względu na dążenie do jak najlepszej realizacji zadań.

W innym orzeczeniu z dnia 28 kwietnia 1997 (I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 206) - Sąd Najwyższy stwierdził, że o zasadności wypowiedzenia nie decydują szczególne okoliczności. Wystarczy, że pracodawca wykaże istnienie takiej sytuacji, która potwierdza słuszny interes pracodawcy w dokonaniu wypowiedzenia.

Mając powyższe okoliczności na uwadze roszczenie powódki należało oddalić.

Orzeczenie o kosztach opiera się na mocy art. 98 §1 kpc oraz §11 ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).