

***Sygn. akt VPa 4/14***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 27 lutego 2014 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)***

***Sędziowie: SSO Andrzej Marek***

***SSO Krzysztof Głowczyński***

***Protokolant: Ewa Sawiak***

***po rozpoznaniu w dniu*** 27 lutego 2014 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** M. B.

***przeciwko*** (...) Spółce Akcyjnej w W. Oddziałowi (...) we W.

***o*** odszkodowanie

***na skutek apelacji*** powódki

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

***z dnia*** 7 października 2013 roku ***sygn. akt*** IV P 246/12

***I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż zasądza od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. Oddziału (...) we W. na rzecz powódki M. B. kwotę 10 500 zł (słownie złotych: dziesięć tysięcy pięćset) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę, nakazując stronie pozwanej aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Głogowie) kwotę 525 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona,***

***II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 października 2013 roku Sąd Rejonowy w Głogowie oddalił powództwo M. B. skierowane przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. Oddziałowi (...) we W. o zapłatę kwoty 10 500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków zatrudnienia.

W uzasadnieniu wskazał na przepis art. 45 §1 kp, który wobec treści art. 42 §1 kp winien być podstawą rozstrzygnięcia sprawy.

Stwierdził, iż ciężar udowodnienia okoliczności przemawiających za niesłusznością i nieprawidłowością wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracowniku do którego wypowiedzenie jest skierowane.

Przyczyną wypowiedzenia powódce, M. B., warunków pracy i płacy przez stronę pozwaną było niespełnienie oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym przez nią stanowiskiem dyrektora Oddziału (...) w G., a mających bezpośredni związek z brakiem realizacji zadań sprzedażowych przyjętych do wykonania przez Oddział (...) w G. w okresie od lutego 2011 roku do października 2011 roku.

Wyniki dotyczące sprzedaży dwóch najważniejszych dla banku produktów jakimi są kredyt gotówkowy i (...) kierowany przez powódkę oddział na jednym z ostatnich miejsc w regionie W.. Ponadto w tym okresie Oddział nie uruchomił żadnego kredytu hipotecznego.

Przyczyna ta została oceniona przez Sąd Rejonowy jako wystarczająca, konkretna i prawdziwa.

Powódka miała świadomość, że kierowany przez nią oddział nie realizuje nałożonych na niego celów, które były znane powódce z racji zajmowanego przez nią stanowiska.

Przełożeni powódki, rozmawiali, a także prowadzili z powódką korespondencję mailową dotyczącą uwag w zakresie zarządzania działalnością sprzedażową, brakiem realizacji postawionych przed powódką zadań. Każdy z dyrektorów oddziałów miał pełny dostęp do informacji dotyczących ich efektywności.

Pracownikom na stanowiskach kierowniczych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 kp. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki zakładu pracy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów.

Uzyskana przez powódkę ocena średnia w wysokości 2,82 w przydatności zawodowej na poziomie zadowalającym nie może być oceniana w oderwaniu od ocen cząstkowych, które złożyły się na ocenę średnią.

Oceniając materiał dowodowy zebrany w sprawie Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka T. F. jako spójnym, logicznym i zbieżnym z innymi dowodami zebranymi w sprawie. Odmówił zaś wiary przesłuchaniu powódki, gdyż jej twierdzenia z dowodami tymi były sprzeczne.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione, w wyniku czego doszło do naruszenia art. 30 ust. 4 kp w związku z art. 45 §1 kp.

Stawiając powyższy zarzut powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa w całości.

Argumentowała, iż sporządzone przez nią w oparciu o dane dostarczane przez stronę pozwaną zestawienia nie potwierdzają wniosku co do złej pracy powódki, która to ocena stanowiła podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy. Zestawienia te dokumentują, iż wynik kierowanego przez powódkę oddziału był z kwartału na kwartał lepszy. W trzecim kwartale oddział ten oceniony poprzez pryzmat siedmiu stosowanych przez stronę pozwaną wskaźników zajmował 4 miejsce (na 18 oddziałów), a po trzecim kwartale był na pozycji 11 poprawiając się tym samym w tym rankingu w stosunku do I kwartału o 5 pozycji.

Powódka wskazywała nadto, iż przekazane jej do realizacji plany były nierealne do wykonania.

Podnosiła, iż umowa o pracę nie jest umową rezultatu. Powódce zaś nie można było zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych o czym świadczy, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, także dokonana przez pozwanego ocena okresowa.

Zdaniem skarżącej strona pozwana naruszyła także zasady wynikające z przyjętych przez siebie standardów oceny pracowników podejmując kroki zmierzające do pozbawienia jej stanowiska mimo oceny pozytywnej w tym zakresie.

Wskazane okoliczności oraz zeznania powódki dotyczące przebiegu rozmowy z przełożonym w czasie wręczenia wypowiedzenia jednoznacznie, zdaniem skarżącej, wskazują, że przyczyny przytoczone w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 29 października 2011 roku były i są nieprawdziwe, a jedynym jego powodem był fakt nieobecności powódki w pracy przez okres dwóch lat poprzedzających to zdarzenie związany z zagrożeniami ciężami i śmiercią dwójki jej dzieci.

**Sąd Okręgowy zważył mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przez Sąd I instancji.**

Apelacja jest uzasadniona.

Przyczyną dokonanego powódce wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy był brak realizacji zadań sprzedażowych i wynikająca z powyższego negatywna ocena pracy powódki. Do jego oceny powinny być zastosowane reguły dotyczące oceny wypowiedzenia umowy o pracę. Art. 45 §1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

W rozpoznawanej sprawie nie były podnoszone zarzuty naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Podnoszono natomiast zarzuty wskazujące na fakt, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna nie była wystarczająca do dokonania wypowiedzenia, a w konsekwencji, iż rzeczywistą jego przyczyną były długotrwałe nieobecności powódki spowodowane stanem jej ciąży, odbytymi porodami i korzystaniem przez powódkę ze zwolnień od obowiązku świadczenia pracy przysługującym kobietom po urodzeniu dziecka.

Kontrola zasadności wypowiedzenia odbywa się w granicach wskazanej jego przyczyny. Przyczyna wskazana powódce w części dotyczącej wysokości osiągniętego poziomu sprzedaży wskazanych produktów bankowych nie była kwestionowana. Wynika ona z przedstawionych przez stronę pozwaną danych. Powódka nie zgodziła się jednak z oceną, iż dane te uzasadniły negatywną ocenę jej pracy i dokonane wypowiedzenie w stopniu wystarczającym.

Odnosząc się do powyższego należy mieć na względzie:

Z jednej strony, iż pracodawca ma prawo do oceny i doboru pracowników do wykonania postawionych przed nim zadań, że pracownikowi pełniącemu funkcję kierowniczą można postawić wyższe wymagania i ocenić go według ostrzejszych kryteriów.

Z drugiej zaś strony uwzględnić należy, iż prawo doboru pracowników nie jest prawem bezwzględny. Sposób korzystania z niego poddany jest w razie złożenia odwołania kontroli sądowej poprzez kryterium zasadności dokonanego wypowiedzenia zawarte w art. 45 §1 kp. Umowa o pracę zaś nie jest umową rezultatu, a umową starannego działania a prowadzenie działalności gospodarczej odbywa się na ryzyko pracodawcy. Obciążenie tym ryzykiem pracownika nie jest uzasadnione.

Powyższe zasady wynikają z powszechnie znanego, akceptowanego i dostępnego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które z tych powodów nie wymaga odrębnego przytoczenia.

W rozpoznawanej sprawie wystąpił jeszcze dodatkowy element.

U strony pozwanej zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 16 marca 2004 została wprowadzona procedura przeprowadzania ocen okresowych pracowników. Sposób tej oceny, jej kryteria cząstkowe oraz sposób ustalenia jej ostatecznego całościowego wyniku został określony w tym zarządzeniu. W jego rezultacie ostateczny całościowy wynik kontroli stanowi iloraz sumy uzyskanych wyników cząstkowych przez ich ilość.

Powódka poddana została takiej ocenie w dniu 23 września 2011 roku i uzyskała łączną ocenę na poziomie 2,82. Taka ilość punktów odpowiada według przyjętej przez stronę pozwaną zasady opisowej ocenie zadowolającej – pracownik spełnia oczekiwania związane ze swoim stanowiskiem, w pełni wywiązuje się ze swoich obowiązków.

W przywoływanym bliżej zarządzeniu wskazano również, iż w razie uzyskania oceny „bardzo niskiej”, a więc o dwa poziomy niższej od oceny uzyskanej przez powódkę kolejną ocenę przeprowadza się po upływie trzech miesięcy, a otrzymanie przez pracownika trzech kolejnych takich ocen może być podstawą do wystąpienia o rozwiązanie umowy o pracę (§8 pkt 3 i §9).

W świetle przepisów tego zarządzenia powódka po uzyskaniu oceny zadowolającej mogła więc pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, iż pracodawca jej pracę ocenił pozytywnie.

Powoływanie się już w toku toczącego się postępowania przez stronę pozwaną na część niskich ocen cząstkowych powódki nie jest uzasadnione, skoro to z jej woli wyrażonej w zarządzeniu istotne znaczenie ma łączna ocena przydatności zawodowej, stosownie do wyników której możliwym jest podejmowanie wobec pracowników decyzji personalnych.

Wprowadzając powyższe zarządzenie w życie strona pozwana samoograniczyła się w możliwościach dokonywania wypowiedzeń z powołaniem się na negatywną ocenę pracy. Wprowadzając to zarządzenie winna stosować jego postanowienia. Pracownik zaś ma prawo pozostawać w przekonaniu, iż regulacje tego zarządzenia będą pracodawcę obowiązywały i w razie uzyskania pozytywnej oceny jego pracy nie będzie z nim rozwiązany stosunek pracy z powołaniem się na jej wadliwe wykonywanie.

Jakość pracy powódki nie mogła zaś ulec zmianie w sposób podważający wyniki dokonanej oceny w dacie od jej dokonania do dnia 18 października 2012 roku kiedy to powódka ponownie zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego, po którym już pierwszego dnia pracy otrzymała wypowiedzenie.

Niezależnie od powyższego istotą w sprawie pozostaje okoliczność, iż od czasu powrotu powódki do pełnienia obowiązków po pierwszej nieobecności (w lutym 2011 roku) kierowany przez nią Oddział poprawił się w rankingach prowadzonych przez stronę pozwaną. Wynika to wprost z przedstawionych przez pozwaną dokumentów, opracowanych w sposób niekwestionowany przez nią przez samą powódkę. Oznacza to, iż praca powódki przynosiła rezultaty. W jej wyniku Oddział powódki po 3 kwartale 2011 roku klasyfikowany był na 11 pozycji na 18 oddziałów podlegających ocenie.

Powyższe uwagi prowadzą w przekonaniu Sądu II instancji do następujących wniosków:

Jeżeli strona pozwana rzeczywiście jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę przyjmowała słabe wyniki prowadzonego przez nią oddziału będącego skutkiem jej negatywnie ocenionej pracy to tak podawana przyczyna nie mogła być uznana za przyczynę wystarczającą. Przyczynę o dostatecznej do wypowiedzenia w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego doniosłości. Po trzecim kwartale kierowany przez powódkę oddział zajmował bowiem 11 (na 18 oddziałów) pozycję. Pozycja ta z kwartału na kwartał ulegała poprawie. Powódka uzyskała zadowolającą ocenę swojej pracy.

W toku procesu prowadzonego z powództwa pracowników o roszczenia przewidziane w art. 45 §1 kp to na pracodawcy (wbrew temu co przyjął Sąd I instancji) ciąży dowód wykazania prawdziwości, ale także wystarczającej wagi i doniosłości wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego zebrany w sprawie, a poddany wyżej ocenie materiał dowodowy sprawy nie daje podstawy, aby strona pozwana dowód taki przeprowadziła.

Jeżeli zaś strona pozwana mając świadomość co do faktu, iż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie są wystarczające powołała się na nie - w rzeczywistości mając na względzie długotrwałe nieobecności powódki (co powódka podnosiła) wskazała tym samym jako przyczynę wypowiedzenia przyczynę nieprawdziwą.

W obu przypadkach w świetle art. 45 §1 kp zachodziły podstawy do zasądzenia na jej rzecz dochodzonego odszkodowania. Wprawdzie powódce wypowiedziano jedynie warunki pracy i płacy, to jednak pracodawca dokonując takiego wypowiedzenia zawsze musi się liczyć, iż na skutek ich nieprzyjęcia dojdzie do rozwiązania umowy o pracę.

Zaproponowane powódce nowe warunki stanowiły dla niej istotną degradację zawodową i finansową. Stąd też jej decyzja o odmowie ich przyjęcia może być uznana za uzasadnioną.

Mając powyższe na uwadze Sąd II instancji zmienił na podstawie art. 386 §1 kpc zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powódki dochodzone odszkodowanie. Podstawą orzeczenia o kosztach sądowych za I instancję był przepis art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych. O zmianie kosztów procesowych orzeczono na podstawie art. 98 kpc §11 ust. 1 pkt 1, §12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.