

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Ławnicy: U. K., A. S. (1)**

**Protokolant: Małgorzata Weres**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2019 r. we W.**

**sprawy z powództwa P. P.**

**przeciwko (...) Bank S.A. w W.**

**o odszkodowanie**

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych;**

**III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 27 września 2017 roku złożonym do Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (data stempla pocztowego) powód P. P. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego mu przez pracodawcę (...) Bank S.A. w W. i wniósł o odszkodowanie od strony pozwanej w kwocie 30.000 zł oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.**

**W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 18.10.2011 roku z wynagrodzeniem w wysokości 10.000 zł. W dniu 6.09.2017 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę pracodawca powoda podał utratę rękojmi należytego kierowania powierzonym oddziałem, w sposób zapewniający utrzymanie rentowności i stabilności rozwoju placówki, złą organizację pracy, brak skutecznego wdrożenia segmentu micro oraz utrzymania i motywowania zespołu, które skutkowały brakiem realizacji zadań w zakresie przychodów operacyjnych jako i celów wolumenowo-sztukowych, a także brakiem realizacji planu naprawczego z 5.10.2016 r. Powód podał, że wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieuzasadnione, a prawdziwą przyczyną jest redukcja etatów. Oddział, którym przewodził powód borykał się z szeregiem problemów natury kadrowej, pracownicy rezygnowali z pracy. W 2016 r. strona pozwana nakazała powodowi stworzenie nowego stanowiska (...), przy czym nie było zgody na zatrudnienie nowego pracownika, zatem powód powierzył to stanowisko dotychczasowemu pracownikowi. Powód wskazał, że prowadził szereg działań aby realizować cele, był dobrym i**

**rzetelnym pracownikiem. Dodatkowo wskazał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są zbyt ogólne.**

**W odpowiedzi na pozew strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

**W uzasadnieniu strona pozwana podała, że wypowiedzenie uzasadnione zostało w sposób precyzyjny, jasny i konkretny, a wszystkie stawiane powodowi zarzuty były mu znane. Odnosząc się do wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy strona pozwana podniosła, że powód wykonując swoją pracę w taki sposób że nie dawał rąkomi, że placówka zarządzana przez niego będzie rentowna. Powód nie realizował wyznaczanych mu celów przez dłuższy okres, nie umiał stworzyć odpowiedniego zespołu pracowników, nie umiał również zdyscyplinować pracowników. Powód nie szukał pomocy. Powodowi wyznaczono plan naprawczy, lecz nie udało mu się zrealizować tego planu. Jego wyniki na każdej z placówkach były gorsze, niż innych dyrektorów oddziału.**

**Na rozprawie w dniu 13 lutego 2018 r. przed Sadem Rejonowym w Warszawie pełnomocnik powoda wniósł o przekazanie sprawy na zgodny wniosek do tutejszego sądu, na co wyraził zgodę pełnomocnik strony pozwanej, zatem postanowieniem z dnia 13.02.2018 r. sprawa została przekazana do tutejszego sądu.**

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

Powód zatrudniony był u strony pozwanej (...) Bank S.A. z siedzibą w W. od dnia 1 listopada 2010 roku, najpierw na podstawie umowy na czas określony, następnie od 1 listopada 2011 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Oddziału w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków powoda na stanowisku Dyrektora Oddziału do obowiązków powoda należało m. in.: planowanie i organizacja pracy oddziału w sposób zapewniający ich terminową i prawidłową realizację, ustalanie i zatwierdzanie zakresów czynności dla pracowników oddziału, obowiązek prowadzenia ewidencji pełnomocnictw substytucyjnych, przygotowanie rocznego budżetu, kierowaniem pracami związanymi z planowaniem budżetu, sprzedaż produktów i pozyskiwaniem klientów oraz dbanie o wysoką jakość obsługi klienta, informowanie merytorycznie właściwych jednostek Centrali, Regionu o realizacji zadań i problemach, utrzymywanie ścisłej współpracy z Centralą, Regionem i Biurem Maklerskim, podejmowanie decyzji w sprawach dotyczących realizacji zadań oddziału oraz właściwego stosowania przepisów banku, podpisywanie umów w zakresie udzielonego pełnomocnictwa, odpowiedzialności za prawidłowe wykonywanie kontroli funkcyjnej w Oddziale, odpowiedzialność za ochronę obiektu, przestrzeganie przepisów

Do wyłącznej kompetencji powoda jako dyrektora należało m. in. : zmiany struktury organizacyjnej oddziału przy zachowaniu procedur, zagadnienia kadrowe i płacowe, w tym zatrudnianie i zwalnianie pracowników, opracowanie i nadzór nad polityką kredytowo –depozytową oddziału, akceptowanie propozycji tworzenia rezerw celowych dotyczących przekwalifikowania z kategorii normalnej i pod obserwacją do wyższych kategorii ryzyka w przypadkach uzasadnionych, nadzór nad jakością portfela kredytowego, podejmowanie decyzji cenowych i kredytowych w ramach otrzymanych kompetencji, zaciąganie zobowiązań w granicach udzielonego pełnomocnictwa, efektywne zarządzanie kosztami, inicjowanie, planowanie, wdrażanie w porozumieniu z regionem oraz koordynowanie lokalnych działań promocyjnych i kampanii marketingowych, składanie oświadczeń woli w imieniu Banku, prowadzenie rejestru stempli i pieczęci.

#### **Dowód:**

- akta osobowe powoda

Od początku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony powód był dyrektorem oddziału na ul. (...) we W.. Od 2014 r. przełożonym powoda był J. H..

W 2015 r. doszło do zmian organizacyjnych u strony pozwanej i doszło do likwidacji oddziałów uniwersalnych i stworzono nową kategorię oddziałów tj. Oddziały Premium. Oddziały Premium miały za zadanie obsługę klientów zamożnych.

Z początkiem roku 2016 Oddział na ul. (...) we W., gdzie pracował powód został wytypowany jako Oddział Premium. Z uwagi na fakt, że powód nie miał dobrych wyników J. H. zaproponował stanowisko dyrektora tej placówki innemu pracownikowi, natomiast powód został przeniesiony do oddziału przy ul. (...) we W.. Oddział przy ul. (...) był oddziałem uniwersalnym.

Zarówno pracownicy oddziału jak i dyrektor rozliczani byli za pracę według ściśle określonych kryteriów sprzedanych wolumenów. Ustalono dla każdego z pracowników, jak i dla oddziału, za który odpowiadał dyrektor cel wolumenowo – sztukowy (ilość produktów bankowych i ich wartość sprzedana przez określonego pracownika lub grupę pracowników), oraz wartość przychodów.

Zadaniem każdego z dyrektorów oddziału, w tym również zadaniem dla powoda była realizacja celów wolumenowo-szulkowych i przychodu oddziału. Na realizację tego celu składała się sprzedaż każdego z pracowników. Po uzgodnieniu etatyzacji oddziału ustalane są cele. W tym celu dyrektor oddziału odpowiadał za dobór w sposób prawidłowy kadry pracowniczej.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. H. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka S. R. płyta CD (k. 175)
- zeznania świadka B. L. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. R. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. T. (1) płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. S. (2) płyta CD (k. 175)
- zeznania świadka M. B. (1) płyta CD (k. 175)
- zeznania świadka B. N. płyta CD (k. 192)
- zeznania świadka J. B. (1) płyta CD (k. 192)
- przesłuchanie powoda płyta CD (k. 192)

Powód miał niskie wyniki pracując w oddziale na ul. (...) i na ul. (...) we W..

Powód pracując w oddziale przy ul. (...) we W. w okresie od 31.03.2014 r. do 30.06.2015 r. miał wyznaczane plany w przedziale od 2550.000 zł do 3.306.000 zł i realizował je odpowiednio co kwartał w następujących procentach: 65%, 56%, 54%, 52%, 57%, 100% (w zakresie pożyczek) i 45%, 94%, 55%, 69%, 38%, 48% (w zakresie inwestycji)

W okresie, gdy dyrektorem oddziału był A. R. (oddział był już Oddziałem P.) tj. w okresie od 30.09.2015 r. do 30.09.2017 r. oddział realizował plan co kwartał w następujących procentach: 88%, 98%, 119%, 162%, 210%, 205%, 180%, 89%, 160% (w zakresie pożyczki), przy czym wartość tego produktu była odpowiednio mniejsza, gdyż wprowadzono nowy produkt „pożyczka mikro”, w zakresie którego to produktu oddział realizował plan w

następujących procentach: 876%, 62%, 115%, 98%, 177%, 143%, 58% w stosunku do założonych celów. W zakresie inwestycji oddział realizował plan w następujących procentach odpowiednio w następujących kwartałach poczynając od 30.09.2015 r.: 88%, 98%, 119%, 162%, 210%, 205%, 180%, 89%, 160%.

Powód pracując w oddziale przy ul. (...) we W. w okresie od 30.09.2015 r. do 31.12.2016 r. miał wyznaczane plany w przedziale od 1269.000 zł do 1957.353 zł i realizował je odpowiednio co kwartał w następujących procentach: 50%, 81%, 50%, 39%, 47%, 62% (w zakresie pożyczek) i 26%, 48%, 78%, 40%, 39%, 1% (w zakresie inwestycji). Powód w zakresie realizacji planów dotyczących pożyczki micro wykonywał plany w następujących procentach: 0%, 12%, 10%, 92%.

W okresie przed tym, jak powód był dyrektorem oddziału ul. (...) we W. w okresie od 31.03.2014 r. do 30.06.2015 r. dyrektorem oddziału był B. L., który miał bardzo podobną strukturę wysokości planu, lecz on realizował plan w następujących procentach: 156%, 120%, 136%, 126%, 81%, 187% ((w zakresie pożyczki), a w zakresie inwestycji: 71%, 109%, 114%, 78%, 85%, 61%.

Po tym, jak powód przestał być dyrektorem oddziału przy ul. (...) we W. dyrektorem została A. T. (2), która miała dużo wyżej określony plan sprzedaży w zakresie pożyczek a pomimo tego realizowała plan w następujących procentach: 88%, 106%, 76%, a w zakresie pożyczek micro w 94% i 23%. W zakresie inwestycji A. T. (2) zrealizowała plan w 82%, 25%, 43%.

#### **Dowód:**

- zeznania świadka J. H. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. R. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. T. (1) płyta CD (k. 152)
- zestawienie realizacji celów oddziałów k. 62-63

Powód uczestniczył w procesie rekrutacji pracowników do jego oddziału, przy czym powód wymagał wsparcia przy rekrutacji pracowników.

W czerwcu 2014 r. w oddziale na ul. (...) brakowało pracowników, lecz następnie uzupełniono skład osobowy. Powód nie wywiązywał się w sposób wystarczający z zadań i dlatego J. H. zaproponował powodowi pracę w oddziale na Armii Krajowej tj. w oddziale uniwersalnym, a nie w oddziale tzw. premium. Powód dostał przy zmianach organizacyjnych jako podległych mu pracowników 5 osób jako wsparcie, przy czym dwie osoby byli to tzw. platynowi bankierzy tj. osoby, które osiągają najlepsze wyniki sprzedażowe. Pomimo posiadanych takich pracowników oddział w 2015 r. nie osiągał wystarczających wyników. Osoby te odeszły z oddziału.

Powód nieumiejętnie współpracował z pracownikami.

W 2015 r. w związku ze zmianami tj. wdrażaniem segmentu mikro każdy oddział dostał realizację takiego programu. Realizację takiego programu otrzymał też powód. Powód powierzył stanowisko osoby zajmującej się tym przedsięwzięciem B. N.. B. N. nie radziła sobie dobrze na tym stanowisku. B. N. pomimo, że przyjęła na siebie obowiązki Bankiera M. od czerwca 2016 r. pierwszą sprzedaż dokonała dopiero w sierpniu 2016 r. i wynosiła 28%. We wrześniu 2016 r. B. N. zrealizowała sprzedaż jedynie na poziomie 3%. W październiku 2016 r. w wysokości 100% lecz w listopadzie 2016 r. jedynie na poziomie 3%. W porównaniu z innymi oddziałami ten wynik był najniższy w Regionie. Nie został zatem wdrożony w oddziale powoda segment micro.

Powód jak i inni dyrektorzy miał dostęp do swoich raportów kontrolingowych w skali tygodnia i miesiąca w skali kwartału.

Wraz z odejściem wcześniejszego dyrektora oddziału na ul. (...) tj. B. L. odeszło również część bankierów. Stan kadrowy na styczeń 2016 r. to było 8 osób. Istniała jedna sytuacja nieobecnego pracownika tj. pani B., która miała wrócić do pracy, ale zwlekała z powrotem. Powód nie podejmował żadnej decyzji w sprawie nieobecnego pracownika, choć inicjatywa tj. rekrutacja na miejsce pani B. należała do powoda. Formalnie występuje się z wnioskiem o zatrudnienie pracownika do HR Partnera. Motywowanie i dobra organizacja zespołu przedkłada się na realizację planów. Złe motywowanie to złe osiąganie celów. Gdy pracownicy nie otrzymują premii, wówczas chcą odejść do innego oddziału i zaczyna się rotacja. Postawa dyrektora ma wpływ na działanie zespołu. Dyrektorzy w A. Banku mają dużą swobodę działania. Obecnie wyniki oddziału, gdzie wcześniej pracował powód się zmieniły. Został wprowadzony nowy dyrektor, nastąpiły przesunięcia pracowników. Zamknięto oddział na ul. (...). Klienci sami decydują w jakim oddziale chcą być obsługiwani.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. H. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka S. R. płyta CD (k. 175)
- zeznania świadka B. L. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. R. płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. T. (1) płyta CD (k. 152)
- zeznania świadka A. S. (2) płyta CD (k. 175)
- zeznania świadka M. B. (1) płyta CD (k. 175)
- zeznania świadka B. N. płyta CD (k. 192)
- zeznania świadka J. B. (1) płyta CD (k. 192)
- przesłuchanie powoda płyta CD (k. 192)
- zestawienie wyników sprzedaży w segmencie M. k. 71

W dniu 12 września 2016 r. przełożony powoda J. H. przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą za brak realizacji zalecenia po kontroli (...) oraz brak zorganizowania i wykonania kontroli funkcjonalnej w zakresie kontroli gotówki w oddziale. Ustalono, że powód będzie w przyszłości wykonywał te zadania. Na tę okoliczność została sporządzona notatka, którą podpisał J. H. i powód.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda, w nich notatka z dnia 12.09.2016 r.

W grudniu 2016 r. powód jak każdy z dyrektorów oddziału miał za zadanie dokonanie oceny pracujących u niego w oddziale bankierów. Powód ocenił jednego bankiera w sposób pozytywny, a czterech bankierów jako rokujących.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. H. płyta CD (k. 152)
- ocena pracy bankierów k. 69

W związku z tym, że powód nie realizował celów MBO na minimalnym poziomie 90% oraz przychodów na min poziomie 95%, wobec powoda został zastosowany plan naprawczy, który został przez J. H. omówiony z powodem

w dniu 17.10.2016 r. Plan naprawczy jest planem mającym spowodować zmianę planu sprzedaży i osiągnięcie odpowiednich wyników. Plan naprawczy nigdy nie ma na celu zwolnienia pracownika. Plan naprawczy został przygotowany w porozumieniu z powodem. Został wysłany powodowi drogą mailową, powód go wydrukował i podpisał. Program ten nie został zrealizowany, pomimo, że powód miał 3 miesiące na jego realizację tj. październik, listopad i grudzień 2016 r.

***Dowód:***

- zeznania świadka J. H. płyta CD (k. 152)
- przesłuchanie powoda płyta CD (k. 192)
- plan naprawczy k. 70

Powód przebywała w roku 2017 na zwolnieniach lekarskich od 19 stycznia 2017 r. do 1 września 2017r.

***Dowód:***

- Zestawienie absencji chorobowych powoda k. 64

W dniu 6 września 2017 r. doszło do spotkania w którym wzięli udział powód, J. H., S. R.. Na tym spotkaniu po długotrwałej nieobecności powoda z powodu choroby i po tym, jak powód otrzymał zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy na swoim stanowisku pracy, pracodawca chciał powodowi wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę. Przedstawiono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, lecz powód odmówił podpisania potwierdzenia odbioru tego dokumentu zatem doszło do odczytania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę oraz o konieczności udzielenia urlopu a także poinformowano go o wszystkich jego uprawnieniach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Również poproszono o zwrot narzędzi pracy tj. telefonu komórkowego, laptopa i tokenu. Powód odmówił zwrotu przedmiotów należących do pracodawcy.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, strona pozwana wskazała, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 grudnia 2017 r.. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę pracodawca powoda podał utratę rękojmi należytego kierowania powierzonym oddziałem, w sposób zapewniający utrzymanie rentowności i stabilności rozwoju placówki, złą organizację pracy, brak skutecznego wdrożenia segmentu micro oraz utrzymania i motywowania zespołu , co skutkowało brakiem realizacji zadań w zakresie przychodów operacyjnych jak i celów wolumenowo-sztukowych, a także brakiem realizacji planu naprawczego z 5.10.2016 r. za miesiąc październik, listopad i grudzień 2016 r.

***Dowód:***

- akta osobowe powoda w tym wypowiedzenie umowy o pracę i notatka z dnia 6.09.2017 r.
- zeznania świadka S. R. płyta CD k. 175

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.210 zł brutto.

***Dowód:***

- zaświadczenie (w aktach osobowych powoda)

***Sąd Rejonowy zważył co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania świadków J. H., S. R., B. L., A. R., A. T. (1), A. S. (2), M. B. (1), których spójność, logika,

wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym, a zwłaszcza dołączonej do akt sprawy zestawieniem realizacji planów, dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys lub jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły, świadczą o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych bądź z autopsji bądź z opowiadań innych pracowników strony pozwanej, przy czym co istotne świadkowie szczerze te informacje rozgraniczali. Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy dał wiarę przedstawionym w sprawie przez stronę pozwaną dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności. Sąd oparł się również na zestawieniu planów sprzedaży i ich realizacji, gdyż żadna ze stron nie podważyła jej prawdziwości, ani rzetelności.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadków B. N. i J. B. (1), lecz podkreślenia wymaga ich błahość dla rozpoznania sprawy. Składane zeznania świadków polegają na prawdzie – tzn. świadkowie ci wskazali, że faktycznie powód w ich ocenie wspierał zespół, mieli oni wsparcie emocjonalne ze strony powoda, lecz nie zaprzecza to faktowi, że powód nie potrafił stworzyć zespołu ludzi, którzy realizowaliby cele wyznaczone mu przez pracodawcę, w przeciwieństwie do innych dyrektorów. Świadkowie potwierdzili fakt przyznany przez stronę pozwaną, że przez jakiś czas powód w swoim zespole miał osobę, która nie była obecna w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, lecz powód w żaden sposób nie wykazał, że fakt ten ściśle przekładał się na brak realizacji planów sprzedaży przez tak długi okres.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia były okoliczności sugerowane przez świadków i powoda, że być może poprzednio zatrudnione osoby sprzedawały produkty bankowe w sposób nieetycznie, gdyż klienci zadawali pytania co do produktów bankowych. Skoro w żaden sposób nie zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające w tym zakresie, w szczególności do złożenia takiego wniosku o wszczęcie takiego postępowania powinien być zobowiązany powód, jeśli wykryłby faktyczne naruszenie procedur bankowych przez jego poprzednika, to sugerowanie, że być może doszło we wcześniejszym okresie do jakiejś sytuacji nieprawidłowych nie może mieć wpływu na ocenę pracy powoda.

Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za niewiarygodne jedynie w zakresie, w jakim były one zgodne z zeznaniami świadków. Przede wszystkim powód nie zaprzeczył, że nie realizował planów sprzedaży, nie zaprzeczył również, że nie wywiązał się z planu naprawczego. Jednak jego ocena sytuacji była bardzo subiektywna, gdyż przyczyn braku realizacji planów upatrywał w przyczynach zewnętrznych, tj. braku odpowiednich ludzi, stanowczo zbyt dużych oczekiwań pracodawcy. Materiał dowodowy zebrany w sprawie pokazał, że wszyscy dyrektorzy oddziałów byli odpowiedzialni za prawidłowy dobór ludzi, to, że powód nie potrafił stworzyć i utrzymać dobrego zespołu właśnie było zarzutem w wypowiedzeniu mu umowy o pracę, takie było jego zadanie, a on tego nie wykonał. Natomiast w zarzutach powoda do strony pozwanej znalazło się przekonanie, że powód powinien z góry od pracodawcy otrzymać dobry zespół ludzi. Skoro powód miał tak subiektywne przekonanie, co do tego, kto jest odpowiedzialny za fakt, że powód nie posiada dobrego zespołu ludzi tj. czy on czy też pracodawca, należy uznać, że jego zeznania w tym zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd oddalił wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków M. R. i M. B. (2), mając na uwadze, że okoliczności, na jakie mieliby zostać powołani ww. świadkowie, pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W szczególności należy mieć na uwadze, że obaj świadkowie były to osoby, które nie były przełożonymi powoda (lecz podwładnymi), zatem nie mogli oni w żaden sposób dokonać oceny pracy powoda. Nadto M. R. pracował u strony pozwanej do 30.11.2015 r. a M. B. (2) do 1.09.2016 r. zatem zakończyli oni pracę u strony pozwanej na długo przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Sąd nie jest zobowiązany do badania całości pracy powoda u strony pozwanej, lecz jedynie przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Nadto, należy mieć na uwadze, że pełnomocnik powoda po oddaleniu jego wniosków dowodowych o przesłuchanie w/w świadków nie złożył zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc.

Niezależnie jednak od powyższego należy wskazać, że Sąd oddalił wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z zeznań w/w świadków zgodnie z art. 227 kpc, w zw. z art. 217 § 1 kpc.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Z kolei w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) Sąd Najwyższy wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem.

Po ustaleniu, że wskazana przez pracodawcę przyczyna jest rzeczywista i konkretna, sąd pracy winien zbadać, czy przyczyna ta jest ponadto uzasadniona, tj. czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie może być bowiem uznane za nieskuteczne również wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane ani potrzebami pracodawcy, ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W niniejszej sprawie strona pozwana zredagowała treść oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w ten sposób, iż wskazała, że wypowiada umowę o pracę z powodu utraty rękojmi należytego kierowania powierzonym oddziałem, w sposób zapewniający utrzymanie rentowności i stabilności rozwoju placówki, złej organizację pracy, brak skutecznego wdrożenia segmentu micro oraz utrzymania i motywowania zespołu, co skutkowało brakiem realizacji zadań w zakresie przychodów operacyjnych jak i celów wolumenowo-sztukowych, a także brakiem realizacji planu naprawczego z 5.10.2016 r. za miesiąc październik, listopad i grudzień 2016 r.

Wbrew zarzutom powoda w ocenie Sądu tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest skonkretyzowana w stopniu, który umożliwia pracownikowi odszyfrowanie zarzutu kierowanego przez pracodawcę oraz zrozumienie motywów, jakimi kierował się pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreślić należy bowiem, że choć w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie uznaje się za spełnienie wymogu konkretności użycia w treści wypowiedzenia ogólnych sformułowań, takich jak niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych czy utrata zaufania do pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 726/00, Legalis), to jednak z drugiej strony wskazuje się, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat, a także wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony np. poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 152/10, Legalis).

Analiza treści wręzonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę prowadzi do konstatacji, iż pracodawca w zasadzie odwołał się do konkretnych, rzeczywistych obowiązków powoda, a nie sprecyzował jedynie tego, w jaki sposób dokładnie powód nie zrealizował celów, gdyż dane dotyczące braku realizacji celów, jak wynika z zeznań świadków i



powoda były mu znane. Sąd doszedł do przekonania, iż powód, świadomy swojego sposobu zachowania i stosunku do obowiązków, z łatwością mógł odnieść wskazane przez pracodawcę zarzuty do określonych sytuacji i konkretnych danych.

Podkreślić należy raz jeszcze, że zgodnie z ugruntowanymi poglądami Sądu Najwyższego warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy. Skoro więc w niniejszej sprawie pracodawca odwołał się do kategorii zdarzeń, a z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia były powodowi znane, co jednoznacznie wynika z treści pozwu, to tak ujęta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie potwierdza zarzutu braku konkretyzacji. Przyczyna wypowiedzenia dokonanego przez stronę pozwaną mogłaby zostać uznana przez Sąd za lakoniczną i ogólnikową wówczas, gdyby pracodawca powołał się jedynie na utratę możliwości wykonywania funkcji dyrektora, nie uzasadniając tej okoliczności w żaden sposób.

Stanowisko, które zajmował u pozwanego banku powód, w ocenie Sądu, cechuje się szczególną odpowiedzialnością, a co za tym idzie wymaga szczególnego zaangażowania i kreatywności. Stanowisko to wymagało od powoda dużej samodzielności i umiejętności doboru pracowników, a nie tylko stworzenie dobrej atmosfery pracy. Zatem nawet przyjmując za prawdziwe zeznania świadków B. N. i J. B. (2), że atmosfera w pracy była dobra, to skoro powód nie umiał zrealizować wyników narzuconych mu przez pracodawcę, nie mógł w dalej zajmować swojego stanowiska. Przede wszystkim należy podkreślić, że powód miał pełną świadomość tego, że nie realizuje planów, gdyż o tym był na bieżąco informowany, a także były przeprowadzane z nim rozmowy przez J. H.. Powód jako dyrektor oddziału nie mógł otrzymać ściśle wyznaczonych wskazówek, co ma robić. Właśnie powód zajmował takie stanowisko, że podejmowane działania miały doprowadzić do realizacji celów. Jak wynika z przedstawionych przez stronę pozwaną danych dotyczących sprzedaży, powód zarówno pracując w oddziale na ul. (...), jak i w oddziale na ul. (...) zawsze osiągał gorsze wyniki niż jego następcy i poprzednicy. Każdy z dyrektorów stoi przed zadaniami zatrudnienia odpowiednich pracowników, zawsze też jest sytuacja, że pracownicy mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich czy też chorować. Zatem nie można uznać, aby to mogło stać się przesłanką do uznania, że jest to jedyny powód braku realizacji zadań przez powoda.

W ocenie Sądu, nie można wymagać od pracodawcy, żeby zatrudniał pracownika, który nie realizuje zadań, zwłaszcza, gdy pracownik jest dyrektorem oddziału. Żaden ze wskazywanych przez powoda argumentów w ocenie Sądu nie był argumentem, który uzasadniałby brak realizacji planów przez powoda w tak długim okresie czasu. Brak odpowiednich ludzi w oddziale był właśnie wynikiem niedostatecznego zaangażowania powoda w proces rekrutacji, lub też wynikał z braku umiejętności doboru odpowiednich ludzi. Powód, jak wynika z zeznań świadków, co również zostało przyznane przez powoda, otrzymał odpowiednie wsparcie ze strony pracodawcy w postaci dwóch pracowników tzw. „płatynowych sprzedawców”. Jednak żaden z tych pracowników nie pozostał u powoda w zatrudnieniu. Należy uznać, że nieumiejętność stworzenia dobrego zespołu ludzi przez tak długi czas przez powoda jest przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Powód w żaden sposób nie wykazał, że przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę były przyczyny organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy. Fakt, że w roku poprzednim zawarto porozumienie dotyczące zwolnień grupowych, mając na uwadze, że strona pozwana jest bardzo dużym podmiotem zatrudniającym bardzo wielu pracowników, nie świadczy o tym, że przyczyną wypowiedzenia były przyczyny organizacyjne.

Mając na uwadze powyższe, należy uznać, że całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego potwierdza, zdaniem Sądu, zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc w zw. z art. 98 kpc.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na powyższe koszty składają się: wynagrodzenie

pełnomocnika procesowego będącemu radcą prawnym w kwocie 180 zł, które ustalone zostało w oparciu o przepis § 9 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Sąd jednak stosując przepis art. 102 kpc nie obciążył powoda kosztami dojazdu i noclegu pełnomocnika strony pozwanej zgodnie z przedstawionym przez pełnomocnika spisem kosztów. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że wprawdzie strona pozwana ma siedzibę w W., lecz ma sieć placówek i jednostek w całej Polsce, dlatego też powód świadczył pracę we W., świadkowie również byli z W.. Strona pozwana na rozprawie przed Sadem Rejonowym w Warszawie oświadczyła, że wyraża zgodę na przekazanie sprawy do tutejszego Sądu zatem winna się była liczyć z tym, że wszystkie rozprawy odbędą się we W.. Skoro wyraziła zgodę na przekazanie sprawy winna wziąć odpowiedzialność za to, że albo poniesie koszty dojazdu pełnomocnika do W., albo też ustanowi pełnomocnika z W., w każdy razie poniesie koszty odbycia rozpraw we W.. Dlatego też Sąd uwzględnił jedynie wniosek pełnomocnika o koszty według norm przepisanych, a nie uwzględnił wniosku o zwrot kosztów podróży i noclegu. Nadto należy wskazać, że każdy z pracowników, któremu wypowiedziano umowę o pracę, nawet działający przez profesjonalnego pełnomocnika ma prawo do wydania wyroku przez Sąd I instancji być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich żądań.

Dlatego też Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód, jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398). Od ponoszenia kosztów sądowych zwolniona była również strona pozwana.