

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 czerwca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie XP 1070/12 oddalił powództwo M. W. przeciwko Bankowi (...) spółce akcyjnej w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i odprawę pieniężną oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód M. W. był pracownikiem Banku (...) spółki akcyjnej w W. od 1997 roku. Od 1 sierpnia 2002 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku - Starszy Doradca Bankowy I, w Centrum Korporacyjnym Ł. w Regionie C.-Wschodnim w Pionie Bankowości Przedsiębiorstw w S.-Sektorze Bankowości Korporacyjnej i Bankowości Przedsiębiorstw w Sektorze Bankowości Korporacyjnej Banku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 8.500 zł.

Bank (...) SA w W. jest podzielony na dwa „piony” – dział detaliczny i dział korporacyjny. Powód pracował w dziale korporacyjnym.

Obowiązki powoda zostały określone w dokumencie zatytułowanym „Zakres czynności”, którego ostatnią wersję strony podpisały w dniu 30 kwietnia 2012 roku. Na mocy tego dokumentu do obowiązków pracowniczych powoda należało: planowanie sprzedażowych działań strategicznych oraz bieżących, budowa portfela klientów poprzez aktywne pozyskiwanie nowych klientów do współpracy, również kredytowej, regularne spotkania z klientami z powierzonego portfela oraz osiąganie oczekiwanej liczby spotkań, planowanie i odbywanie zgodnie z przyjętymi standardami liczby spotkań z prospektami, przygotowywanie oraz przedstawianie klientom ofert współpracy, aktywna sprzedaż produktów bankowych w celu realizacji budżetu, prowadzenie dokumentacji klientowskiej oraz raportowanie, bieżąca, ścisła współpraca z pracownikami w Zespole i z klientem wewnętrznym banku, znajomość i przestrzeganie polityki i procedur obowiązujących w banku, w tym realizowanie zadań wynikających z programów produktów.

Przełożoną powoda była A. T.. Relacje powoda i jego przełożonej układały się w sposób trudny. Powód kwestionował styl zarządzania i zasadność poleceń swojej przełożonej, w związku z czym ta np. nie odpowiadała mu „dzień dobry”, komentowała to, że powód wychodzi z pracy przed godziną 17, kiedy oficjalnie praca powinna się skończyć o godzinie 16. Powód aby wyjść przed 17, by odebrać córkę ze świetlicy, przyjeżdżał wcześniej do pracy. Ponadto przełożona powoda, zwracała się w sposób nonszalancki i wulgarny do pracowników. Zdarzało się, że powód widział, jak jego koleżanki wychodząc z pokoju przełożonej płakały. Powód słyszał też, jak A. T. krzyczała, że wszystkich pozwalnia. Doprowadziło to do sytuacji, w której powód zwrócił jej uwagę, iż nie życzy sobie, aby ona do niego tak mówiła. Po tej rozmowie powód został zdegradowany do stanowiska tzw. doradcy spraw aktywacji – stanowiącego najniższe stanowisko w grupie doradców. Sytuacja ta miała miejsce w 2007 albo 2008 roku. Złe relacje powoda z przełożoną widział też dyrektor regionu D. H., wiedział on o tym również bezpośrednio od powoda. W rozmowach telefonicznych powód zgłaszał dyrektorowi, że ma zastrzeżenia co do współpracy z A. T.. Dyrektor widział też niechęć powoda do swojej przełożonej podczas trójstronnych spotkań.

Powód w czasie pracy co do szczegółowej wiedzy odnośnie produktów, które sprzedawał, z uwagi na częste zmiany jakie zachodziły w tych kwestiach – miał pomoc w postaci odpowiednich, przeznaczonych do tego osób – doradców produktowych. Jednak nie można było dopuścić do sytuacji, w której doradca nie wie nic o sprzedawanym produkcie .. (...) tego względu pracodawca organizował szkolenia w formie elektronicznej, na specjalnie do tego przeznaczonym portalu. Powód korzystał z tych szkoleń, ukończył je – było to monitorowane, były też szkolenia wewnętrzne, które powód ukończył.

Przy pozyskiwaniu nowych klientów pracownicy posługiwali się ofertą przygotowaną przez Bank, która była standardowa. Istniała możliwość zaproponowania klientowi innych stawek, bardziej dla niego korzystnych, wymagała ona jednak zgody ze strony dyrektora oddziału. Reguły te nie obowiązywały jedynie w trakcie tzw. akcji promocyjnych, w czasie których standardowe oferty zmieniały treść. Akcje takie miały miejsce każdego roku.

Podczas pracy zdarzało się, że powód proponował klientom produkty nieodpowiadające ich potrzebom albo takie, które nie były oferowane przez Bank. Dodatkowo w swojej pracy powód czasem proponował klientom stawki za usługi bankowe niższe od obowiązujących, bez konsultowania tego ze zwierzchnikami.

Każdy z pracowników Banku (...) SA w W. tworzył tzw. pipeline – listę zdarzeń planowanych przez pracownika, do wykonania w przyszłości. Oczywiście było, iż ta lista nie była nigdy wykonywana w 100% - byłoby to niemożliwe. Jednak pracownik zamieszczając pewne zdarzenia, plany na tej liście powinien ocenić możliwość ich powodzenia, realizacji. Taka ocena zależna była w dużej mierze od doświadczenia pracownika, jego wycucia. Powód po wielu latach pracy zamieszczał w swoim wykazie takie zdarzenia, które nie miały szans na powodzenie. W związku z ujęciem tych zdarzeń w pipeline dochodziło do sytuacji, kiedy powód angażował się w przedsięwzięcia, co do których od początku było wiadomo, że nie przyniosą oczekiwanego rezultatu, nie miały szans na realizację, co przekładało się na niskie wyniki jego pracy i nierealizowanie stawianych powodowi celów budżetowych. Zwierzchnicy podejmowali rozmowy z powodem dotyczące realności ziszczenia jego pipeline - takie rozmowy prowadzone były z każdym doradcą. Przełożeni zwracali powodowi uwagę na to, że zajmuje się transakcjami, które nie mają szans powodzenia. Doradzali mu, aby nie tracił czasu na takie przedsięwzięcia i szukał możliwości w innym kierunku.

Na podstawie przyjętych w Banku norm tzw. obowiązkiem wewnętrznym każdego doradcy było prowadzenie dokumentacji klientów poprzez aktualizację (...)ów – dokumentów przygotowawczych. Powód zaniechał tego, nawet w sytuacji, kiedy system L. Notes przypominał o konieczności spełnienia tego obowiązku, a także kiedy uwagi na ten temat czynili jego przełożeni. Skutkiem takiego postępowania była utrudniona współpraca z powodem. Powód twierdził, że nie wykonywał terminowo tych obowiązków, ponieważ chciał skupić się na innych czynnościach, które miały mu zagwarantować osiągnięcie wymaganego minimum wykonania budżetu.

Powód w dokumentach określających sytuację finansową klientów zawierał niepełne lub lakoniczne informacje. Przykładem takiego zachowania jest przypadek firmy (...), gdzie mniejszościowym udziałowcem była firma (...). Powód nie zbadał dokładnie sytuacji tego udziałowca i nie umieścił w dokumencie (...) czy w greenlight informacji o tym, iż istnieją podstawy ogłoszenia upadłości tego klienta, co stanowiło poważne ryzyko dla Banku. Zamieszczona w powołanych dokumentach informacja stanowiła, że „udziałowiec pasywny firma (...) ma trudną sytuację finansową”. Wzmianka ta była zbyt szeroka, ogólna, niedoprecyzowana, nie sygnalizowała wprost istoty problemu, co mogło wprowadzić innych pracowników w błąd. Do obowiązków powoda należało ustalenie kondycji klienta lub jego udziałowca. Opinia prawna wydana wówczas formułowała tezę, że w przypadku zmian udziałowców sytuacja ta może mieć wpływ na spółkę (...). Powód znając sytuację udziałowca spółki chciał sfinalizować transakcję, z uwagi na ilość włożonej w tę sprawę pracy. Przełożony powoda D. H. w korespondencji mailowej zajął stanowisko, aby powód zaniechał nawiązania współpracy z tą spółką do ostatecznego wyjaśnienia sytuacji oraz, aby skupił się na innych zadaniach.

Każdy z pracowników Banku był zobowiązany do odbywania spotkań z klientami. Normą były 2-3 spotkania w tygodniu, około 8-12 spotkań w miesiącu stanowiło minimum. Doradca miał spotykać się z klientami, którzy byli obecni w jego portfelu, którzy już podjęli współpracę oraz z takimi, którzy rokowali na nawiązanie współpracy - w celu pozyskania ich (tzw. prospekty). Powód nie realizował wymaganej od niego liczby spotkań w tygodniu, w związku z tym jego średnia tygodniowa w rozliczeniu na koniec miesiąca również nie spełniała warunków. Potwierdzeniem tego faktu jest objęcie planem naprawczym również spotkań powoda z klientami. Zanim zastosowano wobec powoda plan naprawczy jego przełożeni – dyrektor oddziału i dyrektor regionu zwracali uwagę na to, że minima dotyczące spotkań z klientami nie są realizowane przez powoda. Pomimo zastosowania procedury planu naprawczego powód w okresie

od stycznia do końca maja 2012 roku odbył zaledwie 16 spotkań z klientami, co daje około 3 spotkania miesięcznie. W związku z powyższym nie wyrobił on wymaganej normy w tym zakresie.

Bank przyjął, iż pracownik, aby być efektywnym musiał wykazać się zrealizowaniem planów budżetowych przynajmniej w 90%. Doradcy otrzymywali budżet na początku roku, gdy został on odpowiednio opracowany przez centralę Banku. Dokument ten, tzw. memorandum premiowe, wytyczał zadania jakie mają do wykonania pracownicy. Spełnienie założeń wskazanych w memorandum było warunkiem otrzymania premii. Szczegółowo został w nim określony sposób obliczania poziomu wykonania postawionych pracownikowi celów. Cyklem rozliczeniowym dla każdego pracownika było półrocze. Przełożeni otrzymywali jednak z centrali comiesięczne raporty obrazujące stan wykonania budżetu w poszczególnych okresach i prognozę wykonania założeń z memorandum – co do każdego pracownika. Wszystko co było poniżej wymaganych 90% stanowiło wartość niewystarczającą, jednak pracodawca sam przyznał, że brane było również pod uwagę to, ile brakowało do poziomu wymaganego i jakie było prawdopodobieństwo osiągnięcia tego wyniku.

Powszechnie przyjętą w Banku praktyką było, iż budżet pracowników opierał się na potencjale klientów, którzy byli przez danego pracownika obsługiwani. Pod uwagę brana była nie tylko ilość klientów danego doradcy, ale też ich wielkość, kondycja finansowa, możliwości inwestycyjne. Konsekwencją tego działania było utrzymanie klienta u danego doradcy, co z kolei wpływało na wysoki stopień zadowolenia klientów Banku. Dzięki takiej praktyce Bank unikał „przesuwania” firm pomiędzy doradcami. Jeśli jednak już była konieczna zmiana doradcy wówczas okoliczność ta została uwzględniana w portfolio doradców.

W portfolio powoda znajdowały się m.in. firmy (...), S. i K.. Podmioty te zgłaszały chęć podjęcia współpracy z Bankiem, ale w takich obszarach, które zgodnie z procedurami wewnętrznymi nie mogły być zrealizowane. Powód wiedział, że podmioty te niechętnie udzielają niezbędnych informacji na swój temat, angażują Bank w rozmowy i negocjacje, z których potem się wycofują – co z kolei stanowi stratę dla strony pozwanej. Powód mając tę świadomość poświęcał swój czas na rozmowy z tymi podmiotami. Rozmowy te nie przynosiły wymiernych rezultatów. Takim zachowaniem powód narażał się na niewykonanie w minimalnym zakresie swojego planu budżetowego.

Podczas pracy powoda pojawiły się zastrzeżenia klientów dotyczące jakości świadczonych przez niego usług. Klienci obsługiwani przez powoda skarżyli się na usługi doradcze, mieli zastrzeżenia co do kontaktu z doradcą, nieoferowania przez niego nowych rozwiązań, braku zainteresowania we współpracy, wprost stwierdzali, że współpraca z powodem „nic nowego nie wniosła” przez kilka lat. Klienci banku twierdzili, że powód się nimi nie interesuje, nie są w stanie z nim współpracować. Dlatego też po podziale portfela jednej z pracownic banku nie zostali powodowi przydzieleni klienci, którzy mieli z nim wcześniej negatywne doświadczenia.

Powód pozyskał dla strony pozwanej dużego klienta - firmę (...), co miało miejsce w latach 2006-2008. Firma ta korzystała z tzw. platformy walutowej oferowanej przez Bank. Dla takiego klienta otwierana była linia skarbową, która wymagała odnowienia co rok. Powód przed swoim urlopem w 2010 roku przygotował wszelkie dokumenty konieczne dla takiego odnowienia i zostały one podpisane. Jednak w czasie urlopu powoda warunki udzielania linii skarbowych dla banków uległy zmianie, w związku z czym konieczne było przygotowanie nowych dokumentów. Z uwagi na absencję powoda w tamtym czasie i związane z tym nieprzygotowanie odpowiednich dokumentów linia skarbową dla klienta została zablokowana. Po tym fakcie firma (...) złożyła skargę na powoda. Poza tą sprawą dochodziło do sytuacji, w których inni pracownicy odbywali spotkania z przedstawicielami firmy (...) częściej niż powód, który „opiekował się” tym klientem. Z tych wszystkich względów doszło do zmiany doradcy w stosunku do firmy (...).

25 kwietnia 2009 roku tragicznie zginęła matka córki powoda – co nie wpłynęło negatywnie na wyniki pracy powoda.

Od 2010 roku oceny pracy powoda były na przeciętnym poziomie, pomimo tego, że wcześniej były one wyższe. Wynikało to z faktu, że praca powoda zawsze przedstawiała jakieś braki. Powód zajmował się jednymi obowiązkami, nie wykonując przy tym innych.

Z początkiem 2011 roku doszło do zmiany portfela powoda.

Bank (...) kładł nacisk na przestrzeganie przez pracowników procedur obowiązujących w placówkach. Powód naruszał te reguły postępowania np. poprzez nieuzyskanie zgody na odstąpienie od przyjętych reguł zaangażowania Banku w umowę z klientem. Pomimo upomnień przełożonych powód nie stosował się do powszechnie przyjętych reguł. Potwierdzeniem na to może być sytuacja z 2011 roku, w której powód prowadził rozmowy z dużą firmą, którą chciał pozyskać. Powód w tym celu zwrócił się do zwierzchników o zezwolenie mu na przedstawienie tej firmie propozycji współpracy, która będzie odbiegać od zwykłych, „przeciętnych” propozycji, z uwagi na to, że firma ta uzyskała korzystniejszą ofertę w konkurencyjnym banku. Przełożeni powoda nie wydali takiej zgody w związku z czym klient wybrał inny bank, a ze względu na zajmowanie się sprawą, która nie przyniosła wymiernych korzyści spadła wykonalność portfela powoda.

Powód przez ponad rok przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę nie realizował stawianych przed nim zadań na wymaganym poziomie. Zwierzchnicy twierdzili, że powód pracował na tzw. zrywach – zdarzały się sytuacje, że miał dobre wyniki, a potem przychodził okres, gdzie jego wyniki były złe. Po lutym 2011 roku Bank stwierdził wykonanie budżetu przez powoda na poziomie 83%, a po maju było to 85%. Dlatego też pozwany zastosował wobec powoda plany naprawcze – w maju oraz w sierpniu 2011 roku.

Zanim doszło do wdrożenia procedury planów naprawczych zwierzchnicy powoda zwracali mu uwagę na to, że nie wykonuje on właściwie swoich obowiązków, nie realizuje wymaganego minimum. Powód w takich rozmowach twierdził, że pracodawca nie motywuje go do pracy. Taką opinię wyraził podczas jednej z rozmów ze swoimi zwierzchnikami D. H. i A. T. mówiąc, że bank „operuje w stosunku do niego kijem, a gdzie marchewka”. Zwierzchnicy wówczas zaznaczyli, że jeśli powód będzie miał dobre wyniki, wówczas będzie „marchewka”.

W Banku stosowanie planów naprawczych wobec doradców nie wykonujących założeń budżetu było czymś normalnym, nie była to procedura wyjątkowa. Stosowanie takiego planu było wyrazem zaufania do pracownika, chęci dania mu szansy, współpracy z nim. Procedura taka powinna trwać z założenia 3 miesiące. Od 2006 roku (objęcie stanowiska przełożonego powoda przez A. T.) zdarzały się sytuacje, że doradcom wypowiedziano umowę o pracę z powodu niewykonania przez nich planów naprawczych – we wskazanym okresie były dwie takie sytuacje. W obu przypadkach pracownicy w trakcie trwania programów naprawczych zmieniali pracę. W związku z tym nie doszło, poza przypadkiem powoda, do sytuacji, w której Bank (...) SA w W. wypowiedział pracownikowi umowę o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika.

Pierwszy z planów naprawczych wdrożony przez Bank wobec powoda był określony na czas od 2 maja 2011 roku do 30 czerwca 2011 roku. Przyczyny jego wdrożenia zostały określone jako: niska realizacja budżetu przychodowego (na poziomie 85%), niski wzrost aktywów, mała ilość transakcji w pipeline dająca realną szansę na konwersję w transakcje. Powód w czasie trwania planu naprawczego miał odbywać spotkania sprzedażowe z prospektami w ilości min. 3 w tygodniu, odbywać spotkania czy nawiązywać kontakty telefoniczne z klientami, które cechować się miały efektywnością i wysoką jakością - miało ich być min. 5 w tygodniu. W wyniku tych działań powinny zostać odnotowane: wzrost aktywów o min. 1,5 mln USD, konwersja pipeline w transakcje zapewniających uzyskanie oczekiwanej realizacji budżetu i wzrostu aktywów, wykonanie budżetu przychodowego na poziomie min. 90%. Działania powoda podejmowane w czasie planu naprawczego miały skutkować także zbudowaniem długofalowych relacji z klientami, ponieważ w tej kwestii również były zastrzeżenia ze strony klientów co do pracy powoda. Zgodnie z notatkami w tym dokumencie na 5 postawionych powodowi celów tylko 1 został przez niego zrealizowany w wyznaczonym terminie. Powód wiedział o takim stanie rzeczy ponieważ swoim podpisem poświadczył, iż zapoznał się z przebiegiem realizacji planu naprawczego w dniu 26 lipca 2011 roku.

Jeśli pierwszy plan naprawczy trwa za krótko – z powodu specyfiki pracy w korporacji tak się czasami zdarza – uzasadnione jest wdrożenie drugiego planu naprawczego. Tak też stało się w przedmiotowej sprawie. Drugi program naprawczy został wobec powoda wdrożony w sierpniu 2011 roku, trwał do końca października 2011 roku. Przyczyny jego wprowadzenia były takie jak pierwszego programu.

Sytuacja niewykonywania przez powoda planów budżetowych, pomimo zastosowania wobec niego planu naprawczego, powtórzyła się w okresie od października do grudnia 2011 roku (tutaj realizacja osiągnęła odpowiednio 71%, 70% i 84%).

Firma (...) (jeden z klientów banku obsługiwany przez powoda) w czasie spotkania z A. T. w 2011 roku zasygnalizowała, iż nie ma zapotrzebowania na zaoferowany jej przez powoda, będącego jej doradcą, produkt bankowy. Jednakże firma chciała rozszerzyć inną (...) Banku, z której korzystała. Firma stwierdziła, że przedstawiała takie sygnały doradcy, ale nie zostało jej to zaproponowane, a produkt ten był w stałej ofercie produktów oferowanych przez Bank (...) SA w W.. Powód dokonał zmiany struktury limitów dla klienta dopiero po interwencji przełożonej. W związku z tym podpisana została z firmą (...) umowa. Poza tym firma ta zgłaszała, że powód jako doradca interesuje się klientem tylko wówczas, kiedy potrzebne są jakieś dokumenty.

W listopadzie 2011 roku powód otrzymał negatywną odpowiedź Banku na zapytanie dotyczące zwiększenia zaangażowania finansowego dla firmy (...). Pomimo tego zaproponował klientowi na początku 2012 roku faktoring odwrócony w walucie, wiedząc, że firma nie spełnia do takiej usługi warunków stawianych przez Bank. Nie doszło tutaj do odstępstwa od przyjętej zasady przyznawania tego rodzaju faktoringu klientowi. Poza tym w stosunku do klienta zdarzało się, że powód spóźniał się z przygotowaniem danych finansowych w określonym przez Bank terminie. Sytuacja ta wynikała częściowo ze specyfiki obsługiwanej firmy, częściowo z zaniechań powoda.

W 2011 roku oddział Banku, w którym pracował powód, wykonał plan budżetowy na poziomie 90% przy czym powód na poziomie 146%. Sytuacja taka była konsekwencją tego, że firmy leasingowe pod koniec 2011 roku dokonały zwrotu podatku VAT, czyli miała miejsce transakcja typu one-off. Było to niezależne od powoda, jego pracy i zaangażowania i miało charakter jednorazowy. Transakcję w większości przeprowadził specjalista z zakresu leasingu, a wyniki finansowe były przypisane powodowi w części dotyczącej jego klienta, którego dotyczyła transakcja.

Na końcu 2011 roku każdy z pracowników, jak co roku, został oceniony przez przełożonych. Powód otrzymał ocenę 4 w skali 1-5 przy czym najlepszą oceną było 1. Ocena 3 stanowiła pewien standard – oznaczała, że pracownik wykonał tyle, ile do niego należało, nic mniej, ale też nic więcej. Ocena, jaką otrzymał powód za swoją pracę wskazywała, iż były wówczas pewne obszary, nad którymi musi on intensywniej pracować w następnym roku, że pewne rzeczy muszą zostać poprawione. Po dokonaniu tej oceny odbyło się też spotkanie, na którym obecni byli powód, A. T. (bezpośredni zwierzchnik powoda) i D. H. (dyrektor regionalny). D. H. podczas tego spotkania stwierdził, że powód musi w następnym roku wykonać plan na wyższym poziomie, bo inaczej Bank nie zastosuje wobec niego trzeciego planu naprawczego. Przełożeni dali powodowi szansę na poprawienie swoich wyników nie wypowiadając mu wówczas umowy, w sytuacji kiedy jego praca nie była wystarczająco satysfakcjonująca.

Na przełomie 2011 i 2012 roku Bank (...) SA w W. ogłosił wśród swoich doradców konkurs na transakcje leasingowe, w którym powód zajął drugie miejsce.

Powód w 2012 roku nawiązał współpracę z firmą (...). Firma ta została wcześniej negatywnie zaopiniowana przez przełożonych powoda. Firmie została jednak przedstawiona oferta i D. otworzyła rachunek w Banku (...). Klientowi zaproponowano prawie zerowe stawki. Ponadto firmę tę przydzielono niewłaściwie do tzw. segmentu większych klientów w sytuacji, kiedy jej wyniki nie wskazywały na takie zaszeregowanie. W wyniku niedopatrzania ze strony powoda realna współpraca Banku z klientem została oddalona w czasie, z powodu zobowiązań D.. Poza tym klient nie został poinformowany należycie o wszystkich wymaganiach zabezpieczających transakcje walutowe – a takimi właśnie (...) Banku klient był zainteresowany. Zachowanie powoda w tym przypadku stanowiło naruszenie obowiązujących u pracodawcy procedur. Realna współpraca z tym klientem została nawiązana po zmianie doradcy, który miał się opiekować firmą.

W 2012 roku, od lutego do maja ponownie zaistniała sytuacja, w której realizacja budżetu powoda utrzymywała się na poziomie poniżej 90%.

Na mocy porozumienia z dnia 28 marca 2012 roku zawartego między Bankiem (...) S.A. a (...) – Region M. (...) Organizacją (...) przy Banku (...) SA w W. pracodawca rozpoczął procedurę zwolnień grupowych, które objęły Sektor Bankowości Detalicznej i S.-Sektor Operacji i (...) w całej Polsce. Na mocy tego porozumienia zwolnienia grupowe miały odbyć się w okresie od 2 kwietnia 2012 roku do 31 lipca 2012 roku, a zwolnieniami grupowymi miało być objęte w Banku niemal 600 osób. Na liście osób zwalnianych nie było pracowników z Oddziału (...).

W dziale korporacyjnym w Oddziale w Ł. została w ramach zwolnień grupowych rozwiązana umowa o pracę z jedną osobą, w P., związane to było z likwidacją tego stanowiska pracy.

W maju 2012 roku zapadła decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Przełożona powoda skierowała wówczas wnioski do departamentu kadr, w celu uzyskania aprobaty dyrektora regionu. Wniosek był obszerny, poruszał wiele różnych kwestii dotyczących pracy powoda w Banku.

W czerwcu 2012 roku, w czasie trwania zwolnień grupowych, Bank rozwiązał również z kilkoma pracownikami umowy o pracę w innych trybach. Przedstawiciele związku zawodowego zainteresowali się wówczas tą sprawą – dlatego w czasie trwania zwolnień grupowych pracodawca rozwiązuje umowy w inny sposób. Wówczas strona pozwana udzieliła odpowiedzi, że pracownicy byli zwalniani z innych przyczyn niż zwolnienia grupowe, dlatego nie zostali objęci programem tych zwolnień.

W dniu 8 czerwca 2012 roku pozwany Bank zwrócił się do międzyzakładowej organizacji związkowej z zapytaniem, czy powód korzysta z ochrony związkowej. Odpowiedź negatywną strona pozwana otrzymała w dniach 12, 13 i 14 czerwca 2012 roku.

2 lipca 2012 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 1 sierpnia 2002 roku, z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Powód, po przyjściu do pracy, został zaproszony do pokoju dyrektora. Pismo zawierające oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę odczytała powodowi A. T. – jego bezpośrednia przełożona, a świadkiem tego zdarzenia był dyrektor oddziału detalicznego Banku (...). Powód nie przyjął wypowiedzenia, nie podpisał poświadczenia otrzymania tego dokumentu, w związku z czym została sporządzona odpowiednia notatka podpisana przez A. T. i świadka całej sytuacji M. K.. Powód został pouczony wówczas o skuteczności wypowiedzenia. Powód poprosił o przesłanie mu wypowiedzenia drogą mailową.

Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podał nie realizowanie przez powoda obowiązków pracowniczych w stopniu, w jakim tego oczekiwał pracodawca, co przejawiało się niezapewnieniem wysokiej wydajności i jakości wykonywanych zadań. Wszystko to skutkowało utratą zaufania pracodawcy do tego, aby powód mógł zagwarantować możliwość realizacji celu przewidzianego dla zajmowanego przez niego stanowiska w sposób, który satysfakcjonowałby pracodawcę.

Bank swoją ocenę pracy powoda oparł na: utrzymującej się nieefektywności w realizacji wyznaczonych pracownikowi zadań budżetowych – czyli nieuzyskania przez powoda wyniku co najmniej 90% wykonania budżetu od października 2011 roku – co stanowiło najniższy wynik na tle doradców zatrudnionych w Centrum Korporacyjnym Ł., podawaniu do „pipeline” transakcji, których realizacja była niemożliwa do przeprosowania, np. ze względu na sytuację finansową klienta lub źle dobrany produkt, co skutkowało niskim współczynnikiem konwersji „pipeline” na procesowane pakiety, brak należytej rzetelności, staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków lub braku w zakresie wiedzy produktowej, powodujące powtarzające się, istotne dla prawidłowego procesu funkcjonowania obsługiwanych procesów błędy i uchybienia w wykonywaniu codziennych obowiązków. Jako przykłady takiego zachowania zostały powołane: proponowanie klientowi A. faktoringu odwróconego w walucie, w sytuacji, kiedy produkt ten wymaga przychodów w walucie, z klient realizuje sprzedaż wyłącznie w walucie polskiej, pominięcie w raporcie kluczowej informacji o sytuacji klienta, czego skutkiem było podjęcie finansowania dla klienta, w sytuacji kiedy jeden z udziałowców był w trakcie postępowania upadłościowego, zakończonego ogłoszeniem upadłości – w konsekwencji Bank musiał wycofać się z realizacji transakcji, niewystarczająca wiedza na temat kluczowych firm w portfelu i kryterium braku możliwości finansowania klientów przez bank ze względu na ich sytuację

prawno-finansową, o czym świadczyć miało proponowanie faktoringu T. Polska oraz kredytowania firmom (...), K., brak wymaganej terminowości w wykonywanych zadaniach lub zła organizacja pracy własnej, co skutkowało wykonywaniem przez powoda zadań tuż przed upływem określonego terminu, a konsekwencją tego było zagrożenie dla utrzymania terminów w danym procesie. Zdaniem pracodawcy naruszało to zasady współzycia społecznego przez brak poszanowania dla pracy innych osób przejawiający się w nieprzekazaniu klientowi A. w wyznaczonym terminie (do 20 stycznia 2012 roku) kwartalnych danych finansowych za IV kwartał 2011 roku, nieterminowej aktualizacji (...)ów, powodującej ich przeterminowanie, mimo przypominania o tym drogą mailową przez przełożonego, zastrzeżeniach co do poprawności i terminowości uzupełnienia danych w L. Notes, nie dostarczeniu w wyznaczonym terminie (do 15 maja 2012 roku) dokumentów do rewizji rocznych klienta M. (...), skutkiem czego była konieczność ustalenia strategii i rozpoczęcia wycofywania się kredytowego Banku ze względu na brak możliwości finansowania klienta.

W wypowiedzeniu pracodawca nadmienił również, że uwagi co do terminowości i jakości dokumentacji przekazywał powodowi już na przestrzeni 2011 roku. Pracodawca wskazywał wówczas, iż te zagadnienia wymagają trwałej i natychmiastowej poprawy ze strony powoda. Uwagi pracodawcy nie zostały przez powoda zrealizowane, na co dowód stanowiła konieczność monitorowania powoda przez zwierzchników przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Pomimo wprowadzenia planów naprawczych powód nie wykazał, iż poprawa jego zachowania ma cechy trwałości i zapewnia uzyskanie wskaźników ilościowych i jakościowych na satysfakcjonującym pracodawcę poziomie, pomimo, że pracownik został objęty przez pracodawcę działaniami naprawczymi, które jednak nie przyniosły spodziewanych efektów.

Powołane okoliczności spowodowały, że pracodawca utracił zaufanie co do tego, iż pracownik zagwarantuje realizację stawianych mu celów. Współpraca Banku z powodem polegająca w tym przypadku na wskazywaniu kierunku zmian, jakie powinien powziąć powód, udzielaniu wsparcia nie przyniosła skutku w postaci korekty popełnianych błędów i tym samym poprawy wyników sprzedażowych powoda.

Pracodawca w okresie wypowiedzenia udzielił powodowi urlopu należnego w 2012 roku w wymiarze 21 dni roboczych. Powód korzystał z tego urlopu od 3 do 31 lipca 2012 roku. Po tej dacie, do końca okresu wypowiedzenia pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W związku ze zwolnieniem powoda nie doszło do likwidacji stanowiska, które zajmował. Na jego miejsce zatrudniony został M. P. – jego zakres obowiązków pokrywał się z obowiązkami jakie w czasie pracy miał powód. Osoba ta wcześniej pracowała w spółce-córce Banku o nazwie H. - (...). M. P. był znany w oddziale Banku (...) jako dobry pracownik, gdyż Bank z nim wcześniej współpracował. Rozmowy z nim jako kandydatem na miejsce powoda były prowadzone od czerwca 2012 roku, zaś ostatecznie M. P. został zatrudniony w połowie lipca 2012 roku.

Bank (...) SA w W. podpisał aneks do porozumienia z (...) dotyczącego przeprowadzanych u pracodawcy zwolnień grupowych – miało to miejsce w dniu 18 lipca 2012 roku. Na mocy tego aneksu okres zwolnień grupowych został przedłużony do dnia 30 listopada 2012 roku, nie zmieniła się natomiast ilość zwalnianych w tym trybie osób, nadal była to liczba około 600 osób. Ponadto w aneksie rozszerzony został obszar obejmujący zwolnienia grupowe, znalazł się tutaj Sektor Bankowości Korporacyjnej, Sektor (...) i (...), Sektor (...) Ryzykiem. Aneks jednak nie objął swym działaniem osób z tych sektorów, którym przed jego podpisaniem została wypowiedziana umowa o pracę. Na mocy aneksu nie zostali jednak objęci zwolnieniami grupowymi pracownicy oddziału w Ł. z uwagi na to, że żadnego takiego pracownika nie było na liście osób wytypowanych do zwolnienia.

Powód zwrócił się do strony pozwanej z prośbą o zmianę sposobu rozwiązania z nim umowy o pracę. W odpowiedzi na tę prośbę Bank (...) SA w W. w dniu 24 lipca 2012 roku stwierdził, iż zdaniem pracodawcy nie zachodzą przesłanki objęcia powoda zwolnieniami grupowymi, jakie wówczas odbywały się u strony pozwanej. Bank jednak, biorąc pod uwagę wieloletnie zatrudnienie powoda w swoich strukturach, zaproponował powodowi zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie na mocy porozumienia stron, jednak bez pakietu odprawowego.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy wskazał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd ocenił roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz kwoty 49.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2012 roku tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844). Sąd stwierdził, iż to roszczenie powoda, w istocie opierało się na żądaniu ustalenia przez Sąd, iż powód winien być przez pracodawcę zwolniony z zastosowaniem trybu zwolnień grupowych.

Sąd Rejonowy wskazał, iż na podstawie przepisów powołanej ustawy okolicznością warunkującą prawidłowość złożonego w tym trybie wypowiedzenia jest wykazanie istnienia uzasadnionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, nieleżących po stronie pracownika, bez zaistnienia których nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy, który może jednak badać i oceniać czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) (wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97, OSNAP 1998/18/542). Jeżeli na skutek zmian organizacyjnych występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 roku, I PKN 442/97, OSNP 1998/21/630).

Powód domagał się objęcia go planem zwolnień grupowych, z uwagi na to, że były one przeprowadzane u pracodawcy. Sąd wskazał, iż w toku procesu udowodnione zostało, że rzeczywiście zwolnienia takie były przeprowadzane, po zastosowaniu odpowiedniej procedury zawarto porozumienie ze związkiem zawodowym i rozpoczęto zwolnienia. Porozumienie to, w brzmieniu sprzed 18 lipca 2012 roku, obowiązywało pracowników Banku na terenie całego kraju. Należy jednak stwierdzić, że nie obejmowało swym zakresem Oddziału (...), z racji na to, że żaden pracownik tej komórki nie znalazł się liście zwolnień grupowych. Jeśli jednak spojrzeć na tę kwestię z drugiej strony – porozumienie to nie obejmowało swoją mocą przede wszystkim działu, w którym pracował powód – działu korporacyjnego. Porozumienie ograniczało się do wskazanych enumeratywnie struktur Banku, które miały objąć zwolnienia grupowe. Rozszerzenia tej listy dokonano w dniu 18 lipca 2012 roku – na mocy aneksu podpisanego przez przedstawicieli Banku (...) i przedstawicieli związku zawodowego. Zdaniem Sądu I instancji rzuca się tutaj w oczy jednak brak korelacji czasowej pomiędzy wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę (2 lipca 2012 roku) i rozszerzeniem stosowania porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych na dział korporacyjny Banku.

W przedmiotowej sprawie powód podnosił też, że w wyniku jego zwolnienia doszło do likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Te zarzuty powoda nie zasługują jednak na uwzględnienie. Sąd Rejonowy ustalił, na podstawie zeznań świadków, szczególnie M. P., iż nie doszło do sytuacji zlikwidowania stanowiska, jakie zajmował powód. Na to miejsce zatrudniono M. P. – osobę, która wcześniej współpracowała z Bankiem (...), była pracownikiem spółki-córki Banku. Po zawarciu z M. P. umowy o pracę jego zakres obowiązków oraz portfel inwestycyjny pokrywały się z tymi, jakie były przypisane powodowi. Dlatego też powyższy argument powoda uznać należy za chybiony.

Mając na uwadze powyższe Sąd stwierdził, że pracodawca nie stosując w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi procedury zwolnień grupowych nie naruszył przepisów ustawy dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w związku z czym roszczenie powoda o zasądzenie odprawy zasługuje na oddalenie.

W dalszej kolejności Sąd rozważył alternatywne roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z regulacją art.30§1 punkt 2 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia na mocy oświadczenia jednej ze stron. Stosownie do regulacji zawartej w §4 i §5 powołanego przepisu pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę musi wskazać przyczyny takiego wypowiedzenia oraz pouczyć go o przysługującym prawie odwołania się do Sądu Pracy. W razie stwierdzenia braku podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę sąd pracy na mocy art.45§1 k.p. orzeka, stosownie do żądania pracownika, o bezskuteczności takiego wypowiedzenia, a jeśli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy lub zasądza na rzecz tego pracownika odszkodowanie.

Wypowiedzenie umowy o pracę winno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę stosownie do treści art.30§4 k.p. powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Celem tego przepisu nie jest tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do zwolnienia go z pracy, lecz głównie stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia mu umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Powołany przepis wymaga podania przyczyny, która w rzeczywistości sprawiła, iż pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Obowiązek ujawnienia przyczyny wypowiedzenia umowy ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy – sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny.

Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Podkreślenia wymaga okoliczność, wielokrotnie stwierdzana w orzecznictwie sądów pracy, że wypowiedzenie jest zwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi więc mieć charakteru szczególnego, a nawet nie musi wskazywać okoliczności przez pracownika zawinionych. Mogą to być okoliczności obiektywnie uzasadniające interes pracodawcy w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika.

Sąd podkreślił, że stosunek pracy jest relacją dwustronną, w skład której wchodzi dwa podstawowe zobowiązania wzajemne: pracownicze – do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, i pracodawcy – do zatrudniania pracownika i świadczenia na jego rzecz wynagrodzenia. Treść stosunku pracy nie ogranicza się tylko do wymienionych obowiązków i uprawnień jego stron, ponieważ uzupełniona być musi także o wiele uprawnień i obowiązków, które wynikają z czynności prawnej nawiązującej ten stosunek, ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Niektóre z tych obowiązków precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej zwanej stosunkiem pracy. Pracodawca może stawiać pracownikowi wymagania tak, aby pracownik był dla niego rentowny. Wymagania te jednak nie mogą być nader wygórowane. Pracownik musi mieć możliwość sprostania im podczas swojego normalnego czasu pracy.

W przedmiotowej sprawie powód przy zawieraniu umowy o pracę otrzymał na piśmie swój zakres obowiązków, wiedział jakie były przyjęte przez pracodawcę normy w wykonywaniu zadań. Dokument ten był zmieniany w przypadku, kiedy pojawiła się taka potrzeba. Kryteria wymagań stawianych pracownikom były określone jasno i precyzyjnie – wykonanie planu ma być na poziomie 90% na koniec okresu rozliczeniowego, pracownik ma odbywać z

klientami 2-3 spotkania tygodniowo. Sąd stwierdził, że do roku 2009 dla powoda nie stanowiło problemu sproszanie wymaganiom stawianym mu przez pracodawcę. Sytuacja ta uległa zmianie od 2010 roku. Od tego czasu powód wykonywał plan na poziomie poniżej wymaganych 90%, kształtowało się to około 85%-83%, ale bywały też miesiące, gdzie wartości te spadały poniżej 70%, powód nie osiągał też optymalnej liczby 2-3 spotkań w tygodniu (w miesiącu powód odbywał około 6-7 spotkań, a bywały miesiące, że spotkań było 3-4). Ustaleń tych Sąd dokonał na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów i wykazów oraz zeznań świadków.

Pozwany Bank zarzucał powodowi skupianie się w swojej pracy na transakcjach, co do których od początku było wiadomo, że nie przyniosą spodziewanych rezultatów. Był to, zdaniem strony pozwanej, dowód na brak odpowiedniej wiedzy i doświadczenia ze strony powoda. Tej ostatniej oceny Sąd nie podzielił, bowiem z materiału dowodnego, w tym akt osobowych wynika, iż powód jest niewątpliwie wysoko wykwalifikowanym specjalistą w swojej dziedzinie, o wieloletnim doświadczeniu i fachowej wiedzy (tym zresztą przecież świadkowie uzasadniali dwa programy naprawcze przed wypowiedzeniem). Jednak działanie koncentrujące się na transakcjach obarczonych – zdaniem świadków – wysokim ryzykiem – skutkowało ograniczeniem czasu, jaki powód mógł przeznaczyć na swoje inne obowiązki, co za tym szło – nieosiągnięciem stawianych celów.

Pracodawca chciał jednak dać powodowi szansę – postanowił zastosować wobec niego plan naprawczy. Nie była to procedura nadzwyczajna w stosunku do pracowników, jej zastosowanie nie miało charakteru wyjątkowego. Celem planu naprawczego było wyrównanie poziomu przez powoda, dzięki czemu miał się on stać znów efektywnym pracownikiem dla Banku. Osiągnięciu tych założeń miały służyć jasne sprecyzowanie celów oraz szeroka współpraca z przełożonymi. Plan naprawczy obejmował okres dwóch miesięcy – od początku maja do końca czerwca 2011 roku, w swojej treści zaś zawierał pięć punktów, z których powód wykonał jeden, w konsekwencji czego nie osiągnął założeń, jakie stawiali przed nim pracodawcy wdrażając procedurę planu naprawczego. Z uwagi jednak na długoletnią pracę powoda w Banku postanowiono, że powód dostanie jeszcze jedną szansę – wdrożono wobec niego kolejny plan naprawczy w drugiej połowie 2011 roku. Drugi plan również nie został wykonany w oczekiwanym stopniu. Nie poskutkowało to jednak rozwiązaniem od razu z powodem umowy o pracę. Pod koniec 2011 roku odbyło się spotkanie powoda z przełożonymi, na którym został on uprzedzony, że musi poprawić wyniki swojej pracy, ponieważ nie dostanie już trzeciej szansy od pracodawcy.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadka A. T., Sąd ustalił, że dochodziło do sytuacji, w których klient otrzymywał ofertę na produkt, którego nie potrzebował lub byłby mu taki produkt potrzebny, ale klient nie spełniał wymagań, aby móc z niego skorzystać.

Zespołowy charakter wykonywania przez powoda pracy wiązał się z koniecznością przestrzegania pewnych reguł organizacyjnych i zachowania określonego porządku w procesie pracy, czyli jednego z obowiązków pracowniczych przedstawionych w art.100§2 k.p. - obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku w zakładzie pracy. Z punktu widzenia pracowniczego obowiązku przestrzegania porządku w zakładzie pracy istotne mogą być także dokonane ustalenia dotyczące zasad współpracy, obowiązków każdego pracownika mających na celu usprawnienie wspólnej pracy. W Banku (...) każdy doradca miał terminowo rzetelnie wypełniać dokumenty zawierające informacje na temat każdej firmy, którą się zajmował. Ponadto obowiązkiem doradców była też aktualizacja tych danych w odpowiednim okresie. Miało to na celu usprawnienie pracy Oddziału oraz uniknięcie negatywnych konsekwencji dla Banku wynikających z braku informacji co do złej sytuacji finansowej firmy – klienta korzystającego z produktów oferowanych przez Bank (...) SA w W.. Powód podawał jednak w tych wykazach dane nierzetelne, nie poparte dogłębными analizami problemu – jak w przypadku firmy (...). Poza tym wiele danych dotyczących klientów powoda było przeterminowanych – program, w którym gromadzono dane uprzedzał o tym fakcie, wysyłał powodowi odpowiednie komunikaty. Przełożona powoda A. T. zeznała, że również wysyłała do powoda informacje, w których przypominała o konieczności dokonania aktualizacji poszczególnych informacji – co znalazło potwierdzenie w załączonej do materiału dowodowego korespondencji mailowej. Powód sam w trakcie wyjaśnień przyznał, że ignorował te sygnały, skupiając się na innych obowiązkach. Takie zachowanie powoda jednak i tak nie przyniosło wymiernego efektu.

Sumiennosc i starannosc wykonywania pracy to miary nalezYTEgo wykonywania zobowiazania pracowniczego. Starannosc w pracy nalezy utozsamiać z dozeniem przez pracownika starannosci, jaka jest wymagana w zaleznosci od rodzaju wykonywanej pracy. Wykonywanie pracy starannie, oznacza stosowanie sie do regul technicznych narzucajacych powinosc racjonalnego postepowania, to znaczy do regul wiedzy praktycznej i - w zaleznosci od rodzaju pracy - rowniez naukowej. W odrzniczeniu od starannosci sumienne wykonywanie pracy wiazze sie ze stosowaniem kryteriow subiektywnych, zindywidualizowanych. W przedmiotowej sprawie w ciagu ostatnich 3 lat, zgodnie z zeznaniami D. H., nie bylo tak, ze powod nigdy nie wykonywal planu. Jednak podejscie powoda do pracy, obowiazkow, jego zaangazowanie uleglo zmianie - w zwiazku z czym powod nie pracowal na 100% swoich mozliwosci. Powod w swoich zeznaniach powolywal sie na fakt, iz realizacja planu budzetowego uzalezniona byla od okolicznosci natury obiektywnej i subiektywnej. Zachowanie powoda i jego stosunek do pracy stanowiły okolicznosci subiektywne - to od powoda zalezalo jak bedzie podchodzil do danej sprawy i ile wysilku bedzie wkladal w to, aby osiagnac zakladane minimum. Jednak powod powolywal sie na okolicznosci takie, jak koniunktura rynku, kryzys gospodarczy czy inne, niezalezne od niego, ktore natomiast mialy wplyw na to, ze klienci nie decydowali sie na proponowane przez niego produkty. Pracodawca podnosi jednak, niejako w odpowiedzi na te argumenty, iz powod nie wywiazyl sie w pelni z innych obowiazkow, zalezacych tylko od niego - zaliczyc ty nalezy aktualizacje informacji w programach, z ktorych korzystali doradcy, proponowanie klientom niewlasciwych produktow, zly kontakt z klientami skutkujacy skargami z ich strony i w efekcie zmianą doradcy. Te wszystkie okolicznosci, na ktorych wykonanie wplyw mial tylko powod, a nie zostaly one dochowane, stanowią, zdaniem Sadu Rejonowego, dowod na to, ze powod za nie odpowiada. Waznym jest, ze braki w wykonywaniu obowiazkow przez powoda zajmujā wiele plaszczyn. Nie jest to tylko nieosiagnanie wymaganego minimum przy realizacji planow budzetowych, ale to tez niewykonywanie obowiazkow niezaleznych od czynnikow zewnetrznych. Dlatego podkrelenia wymaga fakt, ze powod majac opisany stosunek do pracy, nie realizujac swoich wszystkich obowiazkow, chcial niejako „przykryc” te okolicznosci powolujac sie na sytuacje od niego niezalezne, ktore skutkowaly niewykonaniem przez niego planu budzetowego. Osiagniecie minimum przy realizacji planow budzetowych stanowiło jeden z istotniejszych, ale nie jedyny obowiazek powoda, dlatego tez nie mozna akceptowac sytuacji, w ktorej skupiajac sie na realizacji jednej tylko z powinosci pracowniczych powod zanedbywal inne.

Na podstawie zebranego w sprawie materialu dowodowego Sad przyjal, iz powod ponosi pracownicza odpowiedzialnosc za efekty swojej pracy. Jakość jego pracy znacząco spadła - swiadczą o tym uzyskiwane przez niego na koniec roku oceny - ponizej przecietnej. Powod nie osiagal wymaganych od niego efektow, jego praca byla nierentowna dla strony pozwanej. Dlatego tez strona pozwana zdecydowala o rozwiązaniu z powodem umowy o prace.

Ze specyfiki stosunku pracy wynika, ze pracodawca jest podmiotem, ktory ponosi wiele „ryzyk”, w czasie trwania stosunku pracy. Jednym z nich jest ryzyko osobowe. Zgodnie z przyjetym w doktrynie pogladem na to ryzyko sklada sie ponoszenie przez pracodawce odpowiedzialnosc za skutki niezawinionych bledow pracownika. Teza ta znalazla potwierdzenie w orzecznictwie Sadu Najwyzszego gdzie wprost wskazano, ze „pracodawca ponosi ryzyko osobowe zwiazane z przydatnoscia pracownikow i z tego tytulowi powinien liczyc sie z uszczerbkami powstalymi wskutek ich nieprzydatnosc lub niedbalego wykonywania pracy” (wyrok Sadu Najwyzszego z dnia 14 stycznia 2014 roku, III PK 50/13, LEX nr 1448752). Podobnie sytuacja ksztaltuje sie, jezeli pracodawca przyjmie do pracy osobe, ktora nie spelnia stawianych jej wymagan albo przestaje spelniać te wymagania. W takim przypadku pracodawca ponosi ryzyko i wszystkie konsekwencje swojego wyboru - nie moze odmowic wypłaty wynagrodzenia pracownikowi z tego wzgledu. Wazne jest natomiast, ze w celu redukcji swojej odpowiedzialnosc oraz ewentualnych strat pracodawca ma mozliwosc rozwiązania z takim pracownikiem umowy o prace.

Sad wskazal, iz zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracodawca ma prawo rozwiacz stosunek pracy, jezeli pracownik nie spelnia jego oczekiwan co do jakości wykonywania pracy (wyrok Sadu Najwyzszego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LexPolonica nr 358216). Wskazuje sie przy tym, iz przyczyny wypowiedzenia umowy o prace nie musza miec donioslej wagi czy ciezkiego charakteru. Brak zas oczekiwanej przez pracodawce dbalosci, starannosci i uwagi w wykonywaniu obowiazkow pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o prace (wyrok Sadu Najwyzszego z 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, LexPolonica nr 331514). Pracodawca ma

bowiem prawo w taki sposób dobierać pracowników aby w jak najlepszy sposób zapewnić realizację powierzonych im obowiązków i uzyskiwać zadawalające efekty prowadzonej działalności, o ile może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych wyników pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 1985 roku, I PRN 61/85, LexPolonica nr 311654, wyrok z 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, LexPolonica nr 316199). Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także wtedy, gdy nie jest zawinione przez pracownika. Niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, OSN z 2000/12/469). Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym jest uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 roku, I PKN 363/98, OSN 1999/21/683).

W ocenie Sądu rejonowego taka właśnie sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Powód był pracownikiem Banku (...) SA w W., nie wykonywał założeń stawianych wobec niego przez pracodawcę w oczekiwanym stopniu, dlatego też pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Pracodawca dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż powód jako pracownik Banku nie generował dla pracodawcy oczekiwanego zysku. Podmiot prowadzący działalność, która ma przynosić mu dochód ma prawo wybierać osoby, które zatrudnia, w ten sposób, aby osiągnąć optymalne dla siebie efekty.

Sąd wskazał, iż powód w swoich zeznaniach wielokrotnie zaznaczał, iż może rzeczywiście nie osiągał wymaganych przez stronę pozwaną wyników, jednak zazwyczaj niewiele brakowało do tego pułapu. Poza tym powód podnosił też często, iż jego wyniki nie odbiegały bardzo od tych, jakie osiągalni inni pracownicy Oddziału. Pozostali doradcy, według zeznań powoda, również nie wykonywali założeń budżetowych na wymaganym poziomie 90% lub też mieli braki w zakresie ilości spotkań z klientami. Zdaniem powoda mieścił się on w pewnej „średniej” w Oddziale lub też miał najlepsze wyniki. Podkreślenia wymaga fakt, iż usprawiedliwianie przez powoda swoich niedociągnięć takim stanem u innych osób jest niedopuszczalne i nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 roku, I PKN 461/00, OSNP 2003/8/194, OSP 2004/3/31). Natomiast w innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników (wyrok z dnia 7 grudnia 2000 roku, I PKN 128/00, OSNP 2002/14/329). Dlatego też powód nie może „tłumaczyć” swoich złych wyników w pracy tym, że inni pracownicy też mieli takie wyniki.

W wypowiedzeniu umowy o pracę Bank (...) SA w W. wskazał, że określone powyżej zachowanie powoda skutkowało utratą zaufania pozwanego wobec powoda.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych decyzji lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, OSNAP 1998/18/538 i z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14). Zasadność powołania się na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia, w sprawie w której pracodawca powziął podejrzenie, iż pracownik działa na jego szkodę nie wymaga stwierdzenia tego faktu prawomocnym wyrokiem karnym. Wystarczające jest istnienie okoliczności obiektywnie uzasadniających to podejrzenie, gdyż zaufanie jest warunkiem istnienia szczególnej więzi między pracodawcą a pracownikiem, która może być konieczna zarówno w stosunkach z pracownikami na niektórych stanowiskach, jak i ze względu na rodzaj działalności pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 387/97, OSNP 1998/19/569, z dnia 10 września 1998 roku, I PKN 306/98, OSNP 1999/19/610).

Pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje się pracownikowi winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania.

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 roku, II PK 171/04, OSNP 2005/19/303). Należy podkreślić, że w każdej z powołanych okoliczności obowiązek wykazania faktu zaistnienia po stronie pracownika obiektywnie nieprawidłowych zachowań, czy właściwości, uzasadniających utratę doń zaufania, spoczywa na pracodawcy.

Utrata zaufania, choć jest kategorią subiektywną i jako taka rozpatrywana jest indywidualnie, to musi opierać się na kryteriach obiektywnych.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Pracodawca nie ma oczywiście obowiązku wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy. Cięży jednak na nim obowiązek podania konkretnych i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, a mających wpływ na decyzję pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06, Prawo Pracy 2007, nr 5, poz. 27, oraz wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548).

Strona pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę, zdaniem Sądu, w sposób precyzyjny i jasny sformułowała swoje zarzuty pod adresem powoda. Utratę zaufania uzasadnia tutaj fakt, iż na przestrzeni 15 lat pracy powoda, dopiero przez ostatnie kilka powod stał się pracownikiem, któremu można było coś zarzucić. Pracodawca nie chciał jednak stracić sprawdzonego i zaufanego pracownika, dlatego też podejmował próby pomocy – stosował wobec powoda procedury naprawcze. Fakt, iż powód objęty został dwoma planami naprawczymi ze strony pracodawcy świadczy, w ocenie Sądu, o chęci podtrzymania współpracy, o zaufaniu pracownikowi oraz o tym, iż pracodawca wierzył, że uda się powodowi naprawić sytuację i stać się znów efektywnym pracownikiem.

Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy była również „trzecia szansa” dana powodowi – po złych wynikach drugiego planu naprawczego. Przełożony powoda zwrócił mu podczas rozmowy uwagę, iż nawet w sytuacji, w której powód osiągnął złe wyniki w realizacji drugiego planu naprawczego jest jeszcze szansa utrzymania z nim współpracy. Było to niejako ultimatum postawione powodowi, z zastrzeżeniem, że jeśli sytuacja się nie poprawi, to nie będzie wobec niego trzeciego planu naprawczego.

W związku z powyższymi ustaleniami Sąd Rejonowy oddalił powództwo uznając, iż pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę na podstawie okoliczności prawdziwych i uzasadniających to wypowiedzenie.

Na podstawie art.98§1 k.p.c. Sąd orzekł obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez stronę pozwaną od powoda. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 z późn. zm.) na kwotę 1.860 zł - § 12 ust. 1 punkt 1 i § 6 punkt 5)

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. obrazę przepisów prawa materialnego – art.8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy z ustaleń Sądu wynika, iż powód miał trudne relacje z przełożoną, która wedle poczynionych przez Sąd ustaleń stosowała niedozwolone w relacji przełożony-podwładny metody sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co uzasadniało przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę stanowiło nadużycie przez pozwanego odpowiedzialnego za pracę A. T. przysługującego mu prawa swobodnego doboru pracowników,

2. obrazę przepisów postępowania, mającą wpływ na treść rozstrzygnięcia:

a) art.227, 233§1 i 2 k.p.c. polegającą na dokonaniu oceny materiału dowodowego bez wszechstronnej jego analizy, w sposób przekraczający granice swobodnej oceny dowodów oraz pominięciu dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności:

- przez niezasadną odmowę przyznania wiary części zeznaniom powoda oraz pominięcie przy ustaleniach faktycznych w sprawie części zeznań świadków M. P., A. T., D. H., M. S., W. P. (1) oraz K. M. i przyjęcie, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego zwolnienie powoda poza wprowadzonymi u pracodawcy zwolnieniami grupowymi było uzasadnione, w sytuacji gdy prawidłowo oceniony materiał dowodowy, a szczególności analiza całości a nie części zeznań tych świadków, powoda oraz dokumentacja przedłożona do akt sprawy wskazuje, że w spółce Handlowy (...) stanowiącej spółkę córkę pozwanej doszło w związku ze zwolnieniem powoda do likwidacji etatu M. P., który został zatrudniony w pozwanej spółce na miejsce powoda w pozwanej spółce w dziale korporacyjnym w Ł. wbrew twierdzeniom pozwanej faktycznie doszło do likwidacji etatów, zważywszy na spadek zatrudnionych od początku do końca 2012 roku, rozszerzenie porozumienia o wprowadzeniu w pozwanej spółce zwolnień grupowych nastąpiło w stosunku do działu korporacyjnego w banku z datą wsteczną, od daty wprowadzenia porozumienia, zwolnienia grupowe w czasie wypowiedzenia pracy powodowi dotyczyły oddziału banku w całej Polsce, a nie w poszczególnych regionach, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę odnosiły się do oceny jego pracy, co stanowiło także podstawowe kryterium zwolnień grupowych w pozwanej spółce, wymagania i oczekiwania pozwanej w stosunku do powoda były nakładane w sposób niemożliwy do zrealizowania,
- przez bezzasadne poczynienie ustaleń faktycznych w sprawie dotyczących prawidłowości oceny pracy powoda i zasadności postawionych mu w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów w oparciu o część zeznań świadków strony pozwanej a w szczególności zeznań A. T. oraz D. H. w sytuacji, gdy zeznania te cechują się brakiem szczególowości a świadkowie posługiwali się przy składaniu ogólnymi stwierdzeniami, co do jakości pracy powoda, nie potrafiąc przy tym potwierdzić konkretnych zarzutów zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę, a ponadto zeznania te nie znajdowały potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy to jest w szczególności w zeznaniach powoda oraz pozostałych świadków, jak i w treści znajdujących się w aktach sprawy dokumentów w postaci e-maili, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych Sądu I instancji w zakresie udowodnienia i zasadności stawianych przez pozwanego zarzutów względem pracy powoda, określonych w wypowiedzeniu umowy o pracę,
- poprzez częściowe poczynienie ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zeznania powoda, w sytuacji gdy treść powołanych przez Sąd zeznań powoda na ustalone okoliczności stanu faktycznego jest całkowicie odmienna od poczynionych ustaleń,

b) art.328§2 k.p.c. polegającą na nieprawidłowym sporządzeniu uzasadnienia wydanego rozstrzygnięcia w sposób uniemożliwiający jego kontrolę instancyjną poprzez:

- dopuszczenie się przez Sąd zbiorczego powoływania dowodów na określone okoliczności stanu faktycznego, bez wyraźnego wskazania który z powołanych dowodów dotyczy konkretnie ustalonej okoliczności, co uniemożliwia kontrolę rozumowania przyjętego przez Sąd I instancji,
- brak wskazania, którym dowodom oraz w jakiej części Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w sytuacji gdy z zeznań powoda oraz części zeznań M. P., M. S., W. P. (1) oraz K. M. wynikało, że zwolnienia grupowe w Banku (...) obejmowały wszystkie oddziały Banku w Polsce, jak również podpisany w dniu 18 lipca 2012 roku aneks do porozumienia obejmował wszystkie zwolnienia dokonane w Banku (...) w działach korporacyjnych banku w okresie od początku obowiązywania porozumienia to jest od 2 kwietnia 2012 roku, które to ustalenia są sprzeczne z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji.

W świetle tak sformułowanych zarzutów wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji na podstawie art.368§1 punkt 5 k.p.c. poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenia na rzecz powoda kwoty 49.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej lub kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie jest zasadna, a jej zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego i materialnego nie są trafne. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, nie budzą wątpliwości i Sąd Okręgowy przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Ustalenia te zostały poczynione w oparciu o wszechstronną ocenę całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku i nie znajduje żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W pierwszej kolejności omówienia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, zmierzające do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia sprawy. Zarzuty w odniesieniu do prawa materialnego mogą być bowiem właściwie ocenione i rozważone tylko na tle prawidłowo ustalonej podstawy faktycznej.

Naruszenia przepisu art.233 k.p.c. skarżący upatruje w dokonaniu przez Sąd I instancji dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów polegającej na niedostatecznym rozważaniu i uwzględnieniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przez niezasadną odmowę przyznania wiary części zeznaniom powoda oraz pominięcie przy ustaleniach faktycznych w sprawie części zeznań świadków M. P., A. T., D. H., M. S., W. P. (1) oraz K. M. i przyjęcie, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego zwolnienie powoda poza wprowadzonymi u pracodawcy zwolnieniami grupowymi było uzasadnione, w sytuacji gdy prawidłowo oceniony materiał dowodowy, a szczególności analiza całości a nie części zeznań tych świadków, powoda oraz dokumentacja przedłożona do akt sprawy wskazuje, że w spółce Handlowy (...) stanowiącej spółkę córkę pozwanej doszło w związku ze zwolnieniem powoda do likwidacji etatu M. P., który został zatrudniony w pozwanej spółce na miejsce powoda w pozwanej spółce w dziale korporacyjnym w Ł. wbrew twierdzeniom pozwanej faktycznie doszło do likwidacji etatów, zważywszy na spadek zatrudnionych od początku do końca 2012 roku, rozszerzenie porozumienia o wprowadzeniu w pozwanej spółce zwolnień grupowych nastąpiło w stosunku do działu korporacyjnego w banku z datą wsteczną, od daty wprowadzenia porozumienia, zwolnienia grupowe w czasie wypowiedzenia pracy powodowi dotyczyły oddziału banku w całej Polsce, a nie w poszczególnych regionach, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę odnosiły się do oceny jego pracy, co stanowiło także podstawowe kryterium zwolnień grupowych w pozwanej spółce, wymagania i oczekiwania pozwanej w stosunku do powoda były nakładane w sposób niemożliwy do zrealizowania,

Tak sformułowane zarzuty ani ich uzasadnienie, nie wskazują w istocie na uchybienie przez Sąd pierwszej instancji zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art.233§1 k.p.c. Przepis ten iż reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Uchybienia w tym zakresie winny się natomiast skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym (ewentualnie błędnych ustaleń faktycznych), który w sprawie niniejszej nie został jednak postawiony. Prawidłowe zarzucenie naruszenia art.233§1 k.p.c. wymaga wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i podania, w czym skarżący upatruje wadliwą jego ocenę. Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art.233§1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ

na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Należy wskazać, iż ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAP 2000/17/655). Tym wymogom Sąd pierwszej instancji nie uchybił.

Skarżący zarzucając Sądowi Rejonowemu przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów wskazał, iż niezasadnie odmówił wiarygodności zeznaniom świadków M. P., A. T., D. H., M. S., W. P. (1) oraz K. M. i przyjął, że zwolnienie powoda było poza wprowadzonymi u pracodawcy zwolnieniami grupowymi.

Nie budzi wątpliwości, iż w okresie zwolnień grupowych pracodawca może dokonywać także wypowiedzeń umów o pracę w oparciu o inną podstawę, iż ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz.844 ze zm.). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie ww. ustawy ma miejsce, jeżeli dochodzi od zwolnienia pracownika z przyczyn jego niedotyczących, jeżeli przyczyny te leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż pozwany pracodawca zawarł w dniu 28 marca 2012 roku ze związkami zawodowymi porozumienie, na podstawie którego rozpoczął procedurę zwolnień grupowych, które początkowo objęły sektor bankowości detalicznej i sub-sektor operacji i technologii. Zwolnienia grupowe miały objąć około 600 pracowników w okresie od 2 kwietnia do 31 lipca 2012 roku. W porozumieniu określone zostały kryteria jakimi powinien kierować się pracodawca wskazując pracowników z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę. Pracodawca w sporządził listę pracowników, na liście tej nie było pracowników z oddziału (...). W dniu 18 lipca 2012 roku został zawarty aneks do powyższego porozumienia, na mocy którego okres zwolnień grupowych został przedłużony do 30 listopada 2012 roku i rozszerzony na sektor bankowości korporacyjnej, sektor zarządzania i wsparcia, sektor zarządzania ryzykiem. Aneks nie objął swym działaniem osób z tych sektorów, z którymi przed jego podpisaniem została wypowiedziana umowa o pracę, co wprost wynika z zeznań świadków A. T., M. S. i W. P. (2). Zatem nie objął wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, które zostało dokonane w dniu 18 maja 2012 roku.

Wbrew twierdzeniom skarżącego przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była likwidacja stanowiska pracy, bowiem to stanowisko w pozwanej spółce nie zostało zlikwidowane. Obowiązki powoda i portfel jego klientów zostały powierzone nowo zatrudnionej w pozwanej spółce osobie - M. P.. Okoliczność, iż M. P. był wcześniej pracownikiem spółki Handlowy (...), spółki powiązanej z pozwaną, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Obie spółki (pozwany pracodawca i Handlowy (...)) są odrębnymi osobami prawnymi, każda z nich jest odrębnym pracodawcą w rozumieniu art.3 k.p. i prowadzi własną politykę w zakresie zatrudnienia. Niespornym jest, że w spółce Handlowy (...) zlikwidowane zostało stanowisko pracy zajmowane przez M. P., w związku z tym z M. P. została rozwiązana umowa o pracę. Likwidacja stanowiska pracy w spółce Handlowy (...) nie miała żadnego wpływu na istnienie zatrudnienia powoda. Przyjęcie rozumowania apelującego, prowadziłoby do nieracjonalnego wniosku, że likwidację stanowiska pracy w jednej ze spółek powiązanych i zatrudnienie pracownika na stanowisku pracy powoda, należy potraktować jako likwidację stanowiska pracy powoda.

Przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zostały wskazane w pisemnym oświadczeniu. Przyczyny te są konkretne, jasne i znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, co wynika z ustaleń Sądu I instancji. Nie ma podstaw do przyjęcia, iż przyczyny te są nieprawdzie, nieuzasadnione czy też pozorne. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z podanych przyczyn nastąpiłoby także gdyby w pozwanej spółce nie był zwolnień grupowych spowodowanych optymalizacją sieci oddziałów detalicznych i pozostałych obszarów działalności banku i restrukturyzacja zatrudnienia wynikająca z przyjętych kierunków strategicznych na lata 2012-2015.

Pozwany w porozumieniu wskazał kryteria jakimi będzie się kierował w typowaniu pracowników do zwolnienia. Była to w pierwszej kolejności ocena przydatności kwalifikacji i umiejętności pracownika w zrestrukturyzowanej jednostce

organizacyjnej lub/i przy zmienionych zadaniach oraz ocena uzyskiwana przez pracownika po przeprowadzonych w banku przeglądach kadrowych oraz bieżącą oceną pracy pracowników. Skarżący zdaje się nie zauważać, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania co do możliwości zagwarantowania przez powoda celów wynikających z obowiązującego zakresu czynności oraz celowości podejmowania kolejnych działań naprawczych wobec ich nieskuteczności. Pozwany szczegółowo wskazał jakie działania i zaniechania powoda skutkowały całkowitą utratą zaufania i uniemożliwiają współpracę i dalsze wykonywanie obowiązków na stanowisku starszego doradcy bankowego. Negatywna ocena pracy powoda była dokonana już w 2010 i 2011 roku co spowodowało wdrożenie planów naprawczych. Pracodawca nie ocenił pracy powoda pod kątem przydatności w nowej zrestrukturyzowanej strukturze czy też pod kątem możliwości wykonywania nowych zadań, a wynik tej oceny był podstawą do wytypowania pracownika do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych.

Przeoczy zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu twierdzenie powoda, iż w 2012 roku doszło do zmniejszenia liczby pracowników zatrudnionych w dziale korporacyjnym w Ł.. Na początku 2012 roku w dziale tym było zatrudnionych 6 osób – w styczniu została rozwiązana umowa o pracę z jednym pracownikiem, zaś w czerwcu z kolejnym na podstawie porozumienia stron. Wg stanu na październik 2012 roku w zatrudnieniu pozostawało 4 pracowników.

Skarżący podnosi, iż Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, że pozwany rozszerzył porozumienie dotyczące zwolnień grupowych na pracowników działu korporacyjnego z datą wsteczną – od daty wprowadzenia porozumienia. Jednak analiza aneksu z dnia 18 lipca 2012 roku nie pozwala na takie stwierdzenie. Aneks wszedł w życie z dniem podpisania przez strony – 18 lipca 2012 roku. Na mocy aneksu przedłużony został okres zwolnień grupowych, zwolnienia grupowe zostały rozszerzone na inne działy (w tym na sektor bankowości korporacyjnej), postanowiono również, że liczba pracowników, z którymi zostaną rozwiązane umowy nie zmieni się. W żadnym z postanowień aneksu nie został zawarty zapis, że postanowienia aneksu będą dotyczyły pracowników z sektora bankowości korporacyjnej, z którym umowy już wypowiedziano.

W ocenie powoda wymagania i oczekiwania pozwanej były nakładane w sposób niemożliwy do zrealizowania. Należy podkreślić, iż nieefektywność w realizacji zadań budżetowych znajdująca odzwierciedlenie w wynikach wykonania budżetu poniżej oczekiwanego była tylko jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę obok braku należytej rzetelności, staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, braków w zakresie wiedzy produktowej, które powodowały powtarzające się istotne błędy i uchybienia, nieterminowości wykonywania zadań i złej organizacji pracy.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. lub sprzeczność istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, a taka okoliczność nie została przez skarżącego wykazana. Przekonanie skarżącego o innej wadze dowodów i ich odmiennej ocenie, aniżeli przyjął Sąd nie jest wystarczające do skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonując swoich ustaleń, Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, wynikających z art.233§1 k.p.c., a ustalenia tego Sądu są zgodne z zebrany w sprawie materiałem.

Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, wyprowadził logiczne i prawidłowe wnioski na podstawie prawidłowo przeprowadzonych dowodów, czemu dał wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia.

Zarzuty naruszenia prawa procesowego sprowadzają się do przedstawienia subiektywnej oceny pracy powoda, umniejszania wagi jego uchybień w pracy. Powód zdaje się nie zauważać, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a podana przez pracodawcę przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy doniosłości. Istotne jest aby w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano przyczyny prawdziwe, ich ocena przez pracodawcę nie stanowi o bezzasadności wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutów błędnej oceny dowodów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę należy stwierdzić, iż Sąd Rejonowy dokonał ustaleń na podstawie wszechstronnie rozważonego materiału dowodowego. Sąd odniósł się szczegółowo do każdego z zarzutów sformułowanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przytaczając dowody na poparcie ustalonych faktów.

Z ustaleń Sądu wynika, iż każdy z doradców współpracował z klientami o różnym potencjale, stąd plany budżetowe dla każdego doradcy były ustalane indywidualnie. Okoliczność ta wynika z zeznań świadków M. P., D. H. i A. T.. Również skargi na współpracę z powodem nie są pozbawione oparcia w dowodach. Dotyczą nie tylko jednego klienta R. W. ale także firmy (...), która zażądała zmiany doradcy. Jak wynika z ustaleń Sądu powód w sposób nierzetelny tworzył listy zdarzeń planowych tzw. pipeline. Okoliczność ta wynika z zeznań świadka D. H.. Nadto powód nie dokonywał realnych ocen efektywności klientów, skupiał się na transakcjach, których zawarcie nie było możliwe. Przyznał w swoich zeznaniach, iż wiedział o słabych możliwościach finansowych klientów. Powód proponował klientom produkty niedostosowane do ich potrzeb. Powód nie kwestionował, że nie uzupełniał (...)ów w terminie, że umieścił w bazie (...) ogólną, lakoniczną informację o sytuacji udziałowca jednego z klientów. Powód nie zaprzeczał zarzutom wskazanym w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, ale jak wyżej wskazano umniejszał ich wagę. Zarzuty te znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Reasumując, zarzuty apelacji naruszenia prawa procesowego okazały się niezasadne. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego znajdują oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, którego ocena dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad swobodnej oceny dowodów wyrażonych w art.233§1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego nie znajduje także uzasadnienia zarzut naruszenia art.328§2 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Art.328§2 k.p.c. określa wymagania konstrukcyjne uzasadnienia, natomiast nie stanowi właściwej płaszczyzny do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych, ani ich oceny prawnej. Wytknięcie wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadne wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art.328§2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli. Sporządzone przez Sąd I instancji uzasadnienie odpowiada wymogom określonym w art.328§2 k.p.c. Sąd ustalił fakty, które uznał za udowodnione, wskazał dowody na których się oparł, wyjaśnił którym z dowodów odmówił wiarygodności, wyjaśnił podstawę prawną wyroku i wskazał przepisy prawa. Sporządzone uzasadnienie zawiera wszystkie elementy pozwalające na weryfikację stanowiska Sądu Rejonowego.

Zarzut naruszenia art.328§1 k.p.c. sprowadza się jedynie do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych i ich oceny prawnej, co jest nieuprawnione.

W ocenie Sądu Okręgowego nie znajduje uzasadnienia zarzut naruszenia prawa materialnego art.8 k.p. Apelujący wskazał, iż Sąd nie zastosował art.8 k.p. choć z ustaleń Sądu wynika, że powód miał trudne relacje z przełożoną, która stosowała niedozwolone metody w relacji przełożony-podwładny, sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Zdaniem powoda wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło nadużycie przez pozwanego przysługującego mu prawa swobodnego doboru pracowników.

Art.8 k.p. umożliwia sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem ich zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa ustanowionym przez ustawodawcę. Klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wyznaczają stronom stosunku pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Art.8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanych mu przepisami prawa pracy praw podmiotowych mieści się czy też wykracza poza granice współzycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP

1998/13/394). Pod względem zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa dopuszczalne jest badanie każdej czynności stron stosunku pracy. Powołując się na zasady współzycia społecznego pracownik może kwestionować zasadność oświadczeń pracodawcy. Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku 19 lipca 1984 roku (I PRN 98/84, Lex 13555) Sąd Najwyższy przyjął, że art.8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art.45 k.p. nie ma zastosowania. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 roku (I PK 103/05, Lex 181541) wskazując, iż w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na okres próbny pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia, Sąd pracy może oceniać takie wypowiedzenie co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art.8 k.p.), czy też w wyroku z 5 grudnia 2007 roku (II PK 122/07, Lex 499160) stwierdzając, iż firma, która rozwiązuje umowę z pracownikiem zatrudnionym na czas określony, nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia, ale nie może nadużywać swego prawa do zwolnienia.

Treść klauzuli generalnej zawarta w art.8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art.8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/16/283). Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Zdaniem skarżącego, skoro Sąd ustalił naganne zachowanie przełożonej powoda A. T. w stosunku do niego, to powinien rozważyć czy w niniejszej sprawie nie doszło do nadużycia prawa, czy zachowania przełożonej nie nosiły znamion mobbingu. W toku postępowania powód nie wskazywał, iż w stosunku do niego były podejmowane działania o cechach mobbingu, którego definicję zawiera art.94³ k.p., w szczególności nie wskazywał aby w stosunku do niego podejmowano działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Sąd ustalił, iż relacje powoda z przełożoną A. T. nie były właściwe. Powód kwestionował styl zarządzania i polecenia przełożonej, ta zaś zwracała się do pracowników w sposób nonszalancki i wulgarny. Do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi doszło z inicjatywy bezpośredniego przełożonego A. T., jednak nie była to jej arbitralna decyzja. Wniosek ten jak wynika z zeznań świadka D. H. był w dwóch komórkach banku (dziale kadr i dziale prawnym), gdzie podlegał weryfikacji. Wobec pełnienia obowiązków przełożonej tylko A. T. mogła dokonać oceny pracy powoda pod kątem realizacji przez niego zadań i dalszej przydatności w banku. Złożenie wniosku o wypowiedzenie umowy przez bezpośrednią przełożoną nie stanowi nadużycia prawa.

Reasumując argumenty podnoszone przez skarżącego w apelacji nie znajdują uzasadnienia, a orzeczenie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz powoda kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w zw. z §6 punkt 5, §12 ust.1 punkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U.2013.461).

Przewodnicząca: Sędziowie: