

Sygn. akt IV P 158/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 6 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Ławnicy: K. K. (1), U. O.

Protokolant: Justyna Niemczyk-Szyłar

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2013 r. w. W.

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) Bank SAz siedzibą w.W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 złotych z tytułu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka A. L. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Bank S.A. z siedzibą w.W. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, względnie orzeczenie o odszkodowaniu. W uzasadnieniu pozwu podniesiono między innymi, iż w dniu 31 stycznia 2012 r. strona pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 września 2007 roku zawartej na czas nieokreślony. Jako przyczynę wypowiedzenia podano strona pozwana podała nieefektywne i mało skuteczne realizowanie przez powódkę zadań przypisanych stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży. Zdaniem powódki wskazane przez stronę pozwaną przyczyny są w dużej mierze nieprawdziwe. Ponadto nawet w części, w której są prawdziwe, nie mogą uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzucony powódce brak realizacji planów sprzedażowych wraz z załączoną do niego tabelą nie odzwierciedla stanu rzeczywistego. Wykaz ten jest ponadto niekompletny. Powódka w przedmiotowym okresie z całą pewnością sprzedała produkty bankowe, których poziom realizacji w przedstawionym wykazie określony został na 0.00 %. Dotyczy to w szczególności „pożyczki w moim banku ((...))”, które powódka sprzedała co najmniej na kwotę 20 000 zł. w wykazie brakuje z całą pewnością takich podstawowych produktów bankowych jak pakiety kont, które również były objęte planem sprzedażowych, a których powódka sprzedała znaczną ilość. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę, że wykonanie planu sprzedażowego nie jest okolicznością zależną wyłącznie od należytych starań i zdolności sprzedażowych powódki. Kluczową okolicznością jest sposób organizacji pracy, za który odpowiedzialność ponosi w pełni pracodawca. W godzinach pracy podstawowym obowiązkiem powódki była obsługa klientów, którzy przychodzili do placówki strony pozwanej a czas pracy powódki wynosił zwykle 13 godzin na dobę. Od 30 października do 6 listopada, od 6 do 8 grudnia oraz od 22 do 30 grudnia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu zapalenia płuc swojego dziecka. Ten okres nie został w żaden sposób uwzględniony w realizacji planu sprzedaży, tak jakby powódka była zobowiązana do jego realizacji nawet podczas przebywania na zwolnieniu. Strona pozwana zarzuciła powódce niewystarczający poziom wiedzy, poniżej jej oczekiwań i widza ta dotyczyć miała instrukcji oraz produktów bankowych. Instrukcje i dokumentacja produktów bankowych stanowi ogromny zakres materiały, który w dodatku podlega częstym zmianom.

Strona pozwana jedynie żądała znajomości bieżących postanowień tych instrukcji i regulaminów. Oczekiwała, że pracownicy będą tę dodatkową pracę wykonywać we własnym zakresie i poza godzinami pracy, które były i tak aż nadto obciążające. Strona pozwana powołała się także na karę pisemnego upomnienia, która została na powódkę nałożona w dniu 15 grudnia 2011 r. Strona pozwana nie dopełniła obowiązku pouczenia powódki o prawie do wniesienia sprzeciwu i terminie do jego wniesienia. Powódka nie została także wysłuchana.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podniesiono między innymi, iż główną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było nieefektywne i mało skuteczne realizowanie przez nią zadań przypisanych stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży, a w szczególności brak realizacji założonych planów sprzedaży w okresie października – grudzień 2011 r. Wyniki te zostały ustalone na podstawie miesięcznych podsumowań sprzedażowych wysyłanych każdorazowo po zakończeniu miesiąca drogą e-mailową do placówki, w której zatrudniona była powódka. Każdy pracownik ma możliwość zapoznania się ze swoimi wynikami i złożenia ewentualnych zastrzeżeń co do niezgodności z rzeczywistością podanych danych. Powódka nigdy nie wniosła żadnych zastrzeżeń co do danych zawartych w podsumowaniach miesięcznych. W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę znalazł się także zarzut niewystarczającej wiedzy powódki z zakresu obowiązujących u strony pozwanej procedur niezbędnych do skutecznej realizacji obowiązków na stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży. W dwóch pisemnych testach z wiedzy na w/w temat powódka udzieliła prawidłowych odpowiedzi odpowiednio na poziomie 40 % i 50 %, co jest wynikiem bardzo słabym. Nałożona na powódkę kara upomnienia za naruszenie w dniu 13.12.2011 r. Instrukcji (...)polegające na nieprawidłowym zasileniu w zabezpieczenia bankowości elektronicznej, to nie była kara o której mowa w art. 108 ust 1 pkt 1 kp, dlatego też nie zastosowano kodeksowego trybu jej wymierzania a informacja o tej karze nie znajduje się w aktach powódki. Przedmiotowe upomnienie jest stosowane u pozwanego jako instrument menadżerski mający na celu zwrócenie uwagi pracownikowi na niewłaściwe wykonywanie obowiązków i podjęcie kroków zmierzających do poprawy jakości świadczonej pracy. Fakt wymierzenia takiej kary wewnętrznej jest brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę ale nigdy nie jest on jedynym elementem na którym taką decyzję opiera pracodawca.

Pismem procesowym z dnia 4 czerwca 2012 r. pełnomocnik powódki zmienił powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 9000 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W toku rozprawy i w dalszych pismach procesowych stron podtrzymały swoje wcześniejsze stanowiska.

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

Powódka A. L.została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Bank S.A.z siedzibą w. W.na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 06 listopada 2006 r. do 31 stycznia 2007 r., na stanowisku Doradcy Klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 1 lutego 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007 r., w oparciu o którą powódce powierzono to samo stanowisko. W dniu 1 września 2007 r. strona pozwana zawarła z A. L.umowę o pracę na czas nieokreślony i w tym samym dniu zawarto także aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym powódka objęła stanowisko Specjalisty ds. Sprzedaży.

### ***Dowód:***

- umowa o pracę na z dnia 6 listopada 2006 r. w aktach osobowych powódki;
- umowa o pracę na z dnia 1 lutego 2007 r. w aktach osobowych powódki;
- umowa o prace z dnia 1 września 2007 r. w aktach osobowych powódki;
- aneks z dnia 1 września 2007 r. w aktach osobowych powódki.

Od dnia 27 marca 2008 r. do 30 lipca 2008 r. powódka pozostawała na urlopie macierzyńskim. Następnie powódka przebywała na urlopie wychowawczym do dnia 07 września 2011 r.

**Dowód:**

- zaświadczenie lekarskie z dnia 04.04.2008 w aktach osobowych powódki;
- pismo z dnia 16 kwietnia 2008 r. w aktach osobowych powódki;
- wniosek z dnia 1 września 2008 w aktach osobowych powódki;
- wniosek z dnia 12 marca 2011 r. w aktach osobowych powódki.

W dniu 13 grudnia 2011 r. powódka, wbrew obowiązującej Instrukcji (...) (...) Banku S.A.nr (...) (...) (...) (...) w sposób nieprawidłowy zasilila się w zabezpieczenia bankowości elektronicznej, gdyż mimo systemowego zasilenia się w tokeny, nie pobrała ona ich ze skarbca. W efekcie powstała niezgodność stanu skarbca w zakresie zabezpieczeń. Za powołane uchybienie bezpośredni przełożony powódki - Menadżer Oddziału Bankowego K. K. (2) nałożył na nią „upomnienie pisemne”, nie będące karą porządkową.

**Dowód:**

- „upomnienie pisemne” k. 23;
- przesłuchanie powódki k. 284 – 286;
- zeznania K. K. (2) k. 82 – 86,
- zeznania P. L. k. 86 – 87.

W dniach 12 i 16 stycznia 2012 r. zostały przeprowadzone w stosunku do powódki testy z wiedzy w zakresie instrukcji dotyczących produktów bankowych (Instrukcji udzielania E.na karcie V.przez (...) Bank S.A., Instrukcji udzielania Kredytu konsolidacyjnego przez (...) Bank S.A., Instrukcji postępowania w przypadku śmierci klienta, Instrukcji obsługi ubezpieczeń przez (...) (...)). Testy wypełnione przez powódkę były sprawdzane przez K. K. (2), który weryfikował udzielone przez powódkę odpowiedzi. Stwierdził on wyniki na poziomie 50 % poprawnych odpowiedzi w przypadku pierwszego testu i 40 % w odniesieniu do drugiego testu. K. K. (2) niektóre odpowiedzi – udzielone w sposób prawidłowy przez powódkę – uznawał za niewłaściwe.

**Dowód:**

- testy k. 290;
- zeznania K. K. (2) k. 82 – 86, 298 – 299.
- przesłuchanie powódki k. 284 – 286.

We wrześniu 2012 r. powódki nie zobowiązano do wypełnienia planu sprzedaży produktów bankowych. Od października 2012 r. wobec powódki były zakładane określone plany sprzedaży kredytów i pożyczek udzielanych klientom przez stronę pozwaną. Na poziom nałożonego planu sprzedaży nie miały wpływu nieobecności w pracy nieprzekraczające miesiąca oraz praca w godzinach nadliczbowych. W okresie od października do grudnia 2012 r. powódka nie realizowała nakładanych na nią planów sprzedaży. Każdy pracownik oferujący produkt codziennie składał elektronicznie raport o ich sprzedaży. Z danych przekazanych przełożonemu przez powódkę wynikało, iż zrealizowała ona plan sprzedaży za październik, listopad i grudzień w zakresie: (...)w 83,55 %, (...)w 25,03%, (...)w 39,37 %, (...)w 0 % ((...)w punkcie I wypowiedzenia), (...)w 0 %, (...)w 0 %. Powódka w odniesieniu do wypełniania planów sprzedaży co do wyżej wymienionych produktów radziła sobie najslabiej z pozostałych pracowników

zatrudnionych w Oddziale Banku na stanowiskach związanych ze sprzedażą tych samych produktów w okresie od października do grudnia 2011 r, to jest B. B., E. W.i J. W.. Powódka sprzedawała również produkt „pakiet kont”. Jej wyniki były jednymi z najgorszych w strefie, obejmującej około 40 pracowników zatrudnionych w kilku oddziałach Banku.

**Dowód:**

- zestawienie k. 54 - 55;
- zeznania K. K. (2) k. 82 – 86, 298 – 299;
- zeznania P. L. k. 86 - 87

W dniu 26 października 2011 r. na rachunek bankowy powódki wpłynęła kwota 452,40 złotych wpłacona przez stronę pozwaną, z tytułu premii za wrzesień 2011 r.

**Dowód:**

- potwierdzenie przelewu k. 93.

W dniu 23 stycznia 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano nieefektywne i mało skuteczne realizowanie przez powódkę zadań przypisanych stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży, a w szczególności:

1) brak realizacji określonych dla powódki planów sprzedażowych w okresie październik – grudzień 2011 r. Przedstawiono równocześnie następującą tabelę dotyczącą procenta realizacji planu sprzedaży produktów bankowych:

miesiąc/ produkt	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)(...)	(...)
	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
		(...)	(...)	(...)	(...)		
			((...))	(...)			
październik 2011	38,00%	65,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
listopad 2011	11,00%	14,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
grudzień 2011	29,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

2) niewystarczający do skutecznej realizacji obowiązków pracowniczych poziom wiedzy merytorycznej powódki, zweryfikowany i oceniony jako poniżej oczekiwań Pracodawcy, w zakresie następujących instrukcji produktów bankowych: Instrukcji udzielania E.na karcie V.przez (...) Bank S.A., Instrukcji udzielania Kredytu (...)przez (...) Bank

S.A., Instrukcji postępowania w przypadku śmierci klienta, Instrukcji obsługi ubezpieczeń przez (...)(...)”. Wskazano, iż w dwóch pisemnych testach wiedzy z w/w instrukcji/produktów przeprowadzonych przez bezpośredniego przełożonego w terminach 12.01.2012 r. i 16.02.2012 powódka udzieliła prawidłowych odpowiedzi odpowiednio na poziomie 40 % i 50 %.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę podano także, iż dodatkową przyczyną wypowiedzenia jest „naruszenie przez Panią w dniu 13 grudnia 2011 r. (...) Banku S.A., polegające na nieprawidłowym zasileniu w zabezpieczenia bankowości elektronicznej, co spowodowało niezgodność stanu skarbcza. Za niniejsze naruszenie obowiązującej instrukcji bankowej zostało na Panią nałożone pisemne upomnienie przełożonego w dniu 15.12.2011 r.”

**Dowód:**

- wypowiedzenie umowy o pracę w aktach osobowych powódki.

Na miejsce powódki zatrudniono nową osobę, która w pierwszym miesiącu swojej pracy zrealizowała plany sprzedażowe na poziomie 130%.

**Dowód:**

- zeznania K. K. (2) k. 82 - 86.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop, na dzień rozwiązania stosunku pracy wynosiło 3139,07 złotych.

**Dowód:**

- zaświadczenie o wynagrodzeniu w aktach osobowych powódki.

***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się na zeznaniach świadków K. K. (2) i P. L.. W ocenie Sądu nie ujawniły się jakiegokolwiek okoliczności, które dawałyby podstawę do twierdzenia, że obaj świadkowie mieliby mieć interes w składaniu fałszywych zeznań na niekorzyść A. L.. Żaden z tych świadków nie pozostawał z nią w konflikcie i dodatkowo wypada wskazać, że strona pozwana nie miała ekonomicznych przesłanek do zwalniania pracownika, który wywiązywałby się należycie ze swoich obowiązków. Brak jest danych aby u strony pozwanej nastąpiła np. redukcja zatrudnienia, zaś przyczyny podawane w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki miałyby być pozorne. K. K. (2) i P. L. nie mogli mieć więc żadnego sensownego celu w zeznawaniu nieprawdy na szkodę powódki.

P. L. szczegółową wiedzę dotyczącą przyczyn wypowiedzenia czerpał przede wszystkim od K. K. (2), w związku z czym relacja P. L. ma częściowo drugorzędne znaczenie. Na podstawie danych uzyskanych od K. K. (2), dotyczących poziomu realizacji planów sprzedaży przez powódkę, miał on natomiast możliwość porównania wyników A. L. z rezultatami osiąganymi przez innych pracowników zatrudnionych w strefie i na tej podstawie twierdził, że powódka wypełniała plany na bardzo niskim pułapie.

Kluczowym dowodem w sprawie są zeznania K. K. (2). Jak już wspomniano, Sąd nie dopatrywał się żadnych powodów dla których świadek ten miałby kierować się chęcią zaszkodzenia powódce w toku postępowania. Jego relację należy uznać za szczerą również dlatego, że świadek potrafił przyznać się do własnego błędu. I tak podczas drugiego przesłuchania wskazał, że jedna z odpowiedzi udzielonych przez powódkę w trakcie testów została przez niego źle oceniona. Dodatkowo przyznał, że instrukcje dotyczące produktów bankowych przekazane Sądowi przez stronę pozwaną, nie były zbieżne z instrukcjami aktualnymi na dzień rozwiązywania przez powódkę obu testów powoływanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Okoliczności te paradoksalnie świadczą o prawdomówności K. K. (2), bowiem gdyby jest intencją było zeznawanie nieprawdy, to najpewniej konsekwentnie twierdziłby on, że

prawkłowo sprawdził testy rozwiązane przez powódkę. W oparciu o wspomniane zeznania należy uznać, że w świetle uzyskanego w toku postępowania materiału dowodowego nie da się dokonać analizy trafności drugiej z przyczyn wskazywanych w wypowiedzeniu, to jest przypisywanego powódkce niedostatecznego poziomu wiedzy. Skoro bowiem – jak zeznał K. K. (2) – zdarzały się odpowiedzi zaznaczone przez powódkę w testach, które były prawdkłowe, a uznane za nieprawdkłowe przez bezpośredniego przełożonego, to nie da się ustalić, jaki rzeczywicie wynik A. L. uzyskała w toku testów. Nie wiadomo bowiem, ile innych odpowiedzi zostało ocenionych nieprawdkłowo przez sprawdzającego oraz czy testy wypełniane wcześniej przez pozostałych pracowników zostały właściwie zweryfikowane. Trzeba przy tym zaznaczyć, iż brak jest podstaw by przypisać temu świadkowi złą wolę w trakcie rozwiązywania testów, i ujawnione okoliczności wskazują raczej na nieuwagę z jego strony lub brak wiedzy. W efekcie fakt nieprawdkłowego sprawdzenia testów nie rzutuje negatywnie na ocenę wiarygodności świadka, bo fakt ten nie świadczy o negatywnym nastawieniu K. K. (2) do powódkki.

Sąd oparł się na zeznaniach K. K. (2) również w zakresie ustaleń dotyczących poziomu realizacji planów sprzedaży przez powódkę w okresie od października do grudnia 2011 r. Świadek jednoznacznie stwierdził, iż zestawienie zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę było sporządzone w oparciu o treść raportów dziennych sporządzanych przez poszczególnych pracowników w tym powódkę. Nie neguje to więc twierdzenia powódkki, iż sprzedała ona produkty bankowe w postaci pożyczki w moim banku, których poziom sprzedaży w wypowiedzeniu określono na o %. K. K. (2) wskazał bowiem, że powódkka mogła źle wypełnić raport dzienny (k. 84). W tej sytuacji trudno uznać, aby strona pozwana miała ponosić ryzyko ewentualnego wskazania częściowo nierzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy, skoro opiera się ona na danych, których przekazanie jest obowiązkiem pracownika. Trzeba przy tym zaznaczyć, iż powódkka w zakresie informacji podanych w wypowiedzeniu co do realizacji przez nią planów sprzedaży, kwestionowała tak naprawdę tylko kwestie dotyczące co najwyżej kilku umów. Nawet więc zakładając, że powódkka faktycznie popełniła na swoją niekorzyść błąd w raporcie dziennym, i zaniżyła o kilka umów osiągnięte przez siebie wyniki, to i tak nie zmienia to w istotnym stopniu rzeczywistego obrazu całości.

K. K. (2) potwierdził przy tym w zeznaniach, iż zestawienie zawarte w wypowiedzeniu nie obejmowało wszystkich rodzajów produktów sprzedawanych przez powódkę, to jest pominięto (...). Świadek wskazał jednak, iż produkt ten nie należał do najważniejszych i w tabeli powołano jedynie produkty o znaczeniu priorytetowym. Świadek – zgodnie z twierdzeniem powódkki – przyznał, że plany sprzedaży nie były obniżane w sytuacji kilkudniowych usprawiedliwionych nieobecności pracownika w pracy oraz nie miał na nie wpływu fakt wykonywania obowiązków przez niektórych pracowników w czasie godzin nadliczbowych.

Z wiarygodnych zeznań K. K. (2) wynika także to, iż rozbieżność pomiędzy zestawieniem zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę, a tabelą na k. 102 akt sprawy ma pozorny charakter. Dane o ilości umów zawartych przez poszczególnych pracowników (k. 102) zostały bowiem sporządzone w oparciu o dane w systemie wynikające z tego kto faktycznie konkretną umowę podpisał. Raporty dzienne dotyczyły zaś klientów pozyskanych przez pracowników, niezależnie od tego, kto fizycznie podpisał ze strony Banku określoną umowę. Zdarzało się, że umowy z klientami pozyskanymi i przypisanymi do jednego pracownika podpisywał inny pracownik (np. z uwagi na nieobecność pierwszego pracownika w pracy). Z zeznań świadka wynika, że przy ocenie realizacji planów miało znaczenie to kto pozyskał klienta, a nie to kto ostatecznie podpisał umowę.

Zresztą nawet gdyby ustalenia w zakresie poziomu realizacji planów czynić w oparciu o zestawienie na k. 102, tak jak tego chce strona powodowa, to i tak wyniki powódkki należałoby uznać za słabe. W odniesieniu do każdego z produktów powoływanych w tym zestawieniu A. L. zawierała najmniejszą liczbę umów w stosunku do innych pracowników. Dodatkowo w odniesieniu do pracowników zajmujących się w tym samym czasie sprzedażą tych samych produktów, to jest E. W., J. W. i B. B. (M. M. był specjalistą ds. kredytów hipotecznych) powódkka globalnie za trzy miesiące (X, XI, XII 2011 r.) osiągnęła najniższą wartość prawie wszystkich sprzedanych produktów, poza produktem P.w (...)((...), (...)) w wypowiedzeniu). Jej wyniki w dalszym ciągu byłyby najgorsze, nawet gdyby teoretycznie uznać, że K. K. (2) zeznawał nieprawdę i rzeczywisty poziom sprzedaży miałyby odzwierciedlać zestawienie na k. 102, a nie tabela znajdująca się w wypowiedzeniu umowy o pracę. Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że Sąd nie dopatrył się jednakże braków w zeznaniach K. K. (2), które podważałyby jego twierdzenie, że zestawienie na k. 102 nie ukazuje w miarodajny

sposób rzeczywistego poziomu sprzedaży produktów bankowych, lecz jedynie to, który pracownik fizycznie podpisał określoną umowę z klientem, co nie miało znaczenie dla oceny poziomu realizacji planów sprzedaży.

Sąd oparł się na zeznaniach K. K. (2) i P. L. w zakresie zdarzenia z dnia 13 grudnia 2011 r. dotyczącego nieprawidłowego zaopatrzenia się powódki w zabezpieczenia bankowości elektronicznej. W tym zakresie relacja powódki potwierdza całkowicie zeznania świadków.

Sąd uznał za niewiarygodne w całości zeznania M. C.. Świadek został zwolniony dyscyplinarnie przez stronę pozwaną z uwagi na zarzut przywłaszczenia mienia na szkodę banku. Dodatkowo toczyło się przeciwko niemu postępowanie karne (ostatecznie umorzony), zainicjowane przez stronę pozwaną. Relacji tego świadka nie można więc uznać za bezstronną, bowiem mógł on z oczywistych powodów kierować się chęcią mszczenia się na P. L. i K. K. (2) oraz na stronie pozwanej. Co więcej twierdzenia świadka o rzekomym zawyżaniu „scoringów” i de facto fałszowaniu w umowach kredytowych danych dotyczących zdolności kredytowej klientów przez pracowników banku, pozostały całkowicie gołosłowne. Dodatkowo świadek wskazał, że takie praktyki mieli stosować K. K. (2) i J. Z., a więc osoby nie sprzedające w tym samym okresie takich samych produktów bankowych jak powódka i nie brane pod uwagę przy ocenie jej wyników sprzedaży. Zeznania M. C., oprócz tego, że były niewiarygodne, okazały się więc nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd oparł się na dokumentach zebranych w toku postępowania, z wyjątkiem instrukcji przekazanych przez stronę pozwaną (k. 103 – 273), gdyż – jak już wspomniano – nie były to te same instrukcje, których znajomość była wymagana od powódki w chwili rozwiązywania testów. W zakresie zestawienia na k. 102 Sąd oparł się na tym dokumencie tylko w odniesieniu do ustalenia ile umów i na jakie kwoty zostało fizycznie zawartych przez pracowników strony pozwanej, nie zaś w odniesieniu do kwestii realizowanych przez nich planów sprzedaży.

Sąd dał wiarę powódce w takiej części, w jakiej jej relacja nie kolidowała z zeznaniami K. K. (2) i P. L.. Z logicznego punktu widzenia rozbieżności w ich wersjach dotyczyły w zasadzie tylko kwestii możliwości przygotowania się powódki do obu testów, co w sprawie nie ma znaczenia, bowiem testy te zostały niewłaściwie sprawdzone przez K. K. (2). W odniesieniu do kwestii realizacji planów sprzedaży, powódka nie podniosła konkretnych okoliczności, które negowałyby wiarygodność K. K. (2), natomiast przywoływała albo fakty przez tego świadka potwierdzone (np. niezmnieszenie planów w czasie nieobecności pracownika) albo w ogólnikowy sposób przeczyła prawidłowości zestawienia zawartego w wypowiedzeniu – co nie daje podstaw do zakwestionowania spójnej relacji K. K. (2). Świadek ten wskazał w jaki sposób uzyskano dane w celu ustalenia poziomu sprzedaży osiąganego przez powódkę i jeżeli w raportach dziennych zawarte były błędy niekorzystne dla powódki, to trudno tym faktem obarczać stronę pozwaną.

Reasumując dotychczasowe rozważania należy uznać, iż strona pozwana udowodniła rzeczywiste zaistnienie zdarzeń wskazywanych jako pierwsza i trzecia przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, natomiast nie został wykazany powód podawany jako drugi. Kluczowym jest rzecz jasna dokonanie oceny, czy zaistnienie tych dwóch udowodnionych przyczyn uzasadniało w dostatecznym stopniu rozwiązanie stosunku pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem zakończenia zatrudnienia pracownika. Nie realizowanie obowiązków pracowniczych, nawet jeżeli nie łączy się to z naruszeniem istotnych powinności osoby zatrudnionej, uprawnia pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nawet w sytuacji gdy plany sprzedaży nie były stosunkowo zmniejszane wobec powódki w czasie jej kilkudniowych nieobecności w pracy, to i tak należy wskazać, że poziom realizacji tych planów był niski. W takim stanie pracodawca nie może być pozbawiony możliwości prowadzenia swobodnej polityki doboru takich pracowników, którzy wypełniają założone cele. Co więcej powódka dopuściła się uchybienia w zakresie zaopatrzenia się w token ze skarbcą, co spowodowało niezgodność rzeczywistego stanu skarbcza ze stanem wykazywanym w systemie. Z oczywistych powodów „pisemne upomnienie” zastosowane przez pracodawcę nie było karą porządkową i wobec tego jako przyczyny wypowiedzenia nie można uznać faktu ukarania powódki. Jako taką przyczynę można było natomiast wskazać opisane wyżej uchybienie. Z treści wypowiedzenia oraz odpowiedzi na pozew wynika, że strona pozwana w tych uchybieniu nie upatrywała wyłącznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, zaś głównym powodem było nierealizowanie przez A. L. założonych wobec niej

celów sprzedażowych. Przyczyna ta została udowodniona, i w ocenie Sądu, mając na uwadze wszelkie okoliczności sprawy, w tym dla powódki korzystne (powrót z urlopu wychowawczego i wynikająca stąd potrzeba wdrożenia się, czasowe nieobecności w pracy, brak możliwości pracowania przez nią w godzinach nadliczbowych), trzeba uznać, że okoliczność ta stanowiła dostateczne i wystarczające uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Zostały zatem zrealizowane przesłanki z art. 30 §4 kp, zaś nie zaistniały warunki z art. 45 §1 kp. Odwołanie od wypowiedzenia można uwzględnić tylko wówczas gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Jak już wspomniano, taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie zachodzi.

Z uwagi na przedstawione względy powództwo należało oddalić.

O kosztach postępowania orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu. Koszty ustanowienia pełnomocnika w sprawie przez stronę pozwaną, wynikają z §11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Zarządzenie:

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki;
3. kal. 14 dni
4. 22 marca 2013 r.