

Sygn. akt IV P 61/18

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Józef Wrona, Leokadia Krzemińska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 sierpnia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **P. P.**

przeciwko (...) Bank S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki P. P. na rzecz strony pozwanej (...) Bank S.A. w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego - dalej idący wniosek oddała.

UZASADNIENIE

Powódka P. P. wniosła pozew przeciwko (...) Bank SA z/s w W. domagając się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 15.000 zł. oraz zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu przytoczyła wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy i podniosła, że przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna, a nadto charakter umowy o pracę jako umowy starannego działania a nie rezultatu, nie pozwala na rozwiązanie z pracownikiem umowy z uwagi na niską realizację indywidualnych planów sprzedażowych. Powódka wskazała też, iż sąd winien zbadać, czy rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia nie była likwidacja stanowiska powódki.

W odpowiedzi strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według dołączonego na ostatniej rozprawie spisu kosztów. Wskazano jakie obowiązki ciążyły na powódce oraz jakie były oczekiwania wobec niej ze strony pracodawcy i przełożonych. Opisano szczegółowo spadek aktywności zawodowej powódki, podjęte przez przełożonych próby dotarcia do powódki, pomocy, aby pobudzić zaangażowanie powódki w pracę oraz jej bierną postawę. Przytoczono uzasadnienie prawne i orzecznictwo sądowe na poparcie zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej w Oddziale w Ś. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2008 roku, na stanowisku doradcy ds. bankowości hipotecznej, a następnie bankiera ds. bankowości hipotecznej. Do obowiązków powódki należało m.in. sumienne i terminowe wykonywanie zadań wynikających z powierzonego zakresu czynności, organizowanie pracy w sposób gwarantujący efektywne wykonywanie zadań, informowanie bezpośredniego przełożonego o postępie i wynikach prac bieżących, napotykanym trudnościach oraz podjętych działaniach mających na celu ich pokonanie i zabezpieczenie terminowego wykonania zadań i obowiązków,

pozyskiwanie nowych klientów poprzez aktywne prezentowanie oferty z zakresu bankowości hipotecznej, aktywna realizacja zadań wynikających z operacyjnego i przychodowego planu sprzedaży, informowanie klientów o pełnej ofercie banku oraz przekazywanie klientom podstawowych informacji z zakresu produktów detalicznych, zorientowana na sprzedaż analiza rynku lokalnego w celu kierowania ofert sprzedaży do zidentyfikowanych potencjalnych klientów.

Głównym zadaniem powódki była sprzedaż produktu banku- kredytu hipotecznego. Realizacja takiej sprzedaży opierała się na sumiennym i zaangażowanym działaniu pracownika polegającym na tworzeniu bazy klientów, obdzwanianiu ich i umawianie spotkań, aktywnym badaniu potrzeb klientów odwiedzających oddział przy okazji załatwiania innych spraw, nawiązywaniu współpracy z pośrednikami kredytowymi i pozyskiwaniu wniosków kredytowych od tych pośredników.

Powódka jako jedyna mogła działać w obrębie miasta Ś., powiatu (...), (...), (...) oraz (...).

dowód: akta osobowe w załączeniu

Od 2017r. powódka w nieznacznym stopniu realizowała sprzedaż kredytów hipotecznych, a w kwietniu 2017r. powódka nie zrealizowała powierzonych jej w tym zakresie obowiązków, wobec czego dyrektor placówki W. D. podjęła rozmowy i współpracę z powódką celem pomocy pracownikowi w skutecznej sprzedaży produktu .. (...) maju powódka dokonała realizacji planu, po czym w czerwcu nastąpił ponowny spadek, po czym powódka udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie do 11.10.2017r. Po powrocie przełożona powódki powróciła do rozmów z powódką mających na celu wsparcie wykonywanych przez nią obowiązków w zakresie realizacji zadań sprzedażowych. Przełożona zwróciła powódce uwagę na znaczącą rolę pośredników kredytowych, z którymi należało ściśle współpracować i których należało poszukiwać. Do dnia rozwiązania umowy powódka nie podjęła współpracy z żadnym nowym pośrednikiem. Do 31.12.2018r. powódka nie sprzedała ani jednego kredytu. Przełożona powódki nadal prowadziła z nią rozmowy, wdrażała coraz to nowe rozwiązania mające zwiększyć aktywność powódki i zmotywować ją do pracy, jak np. pisanie do przełożonej maili po każdym dniu pracy, celem weryfikacji wykonanych przez powódkę czynności w kolejnych dniach pracy. Przełożona zaproponowała nawet powódce, iż będzie uczestniczyć w zorganizowanych przez nią spotkaniach z pośrednikami i klientami celem pomocy powódce; nie doszło do skutku żadne spotkanie. Powódka nie udała się również do żadnej z placówek wskazanych jej przez przełożoną, która za powódkę odbyła w nich wstępne rozmowy. Odstąpiono też od planów sprzedażowych dla powódki, proponując, by spróbowała pozyskać 5 kontaktów hipotecznych na tydzień, co też się nie powiodło. Powódka nie zwróciła się też o przekazywanie jej informacji z sali operacyjnej banku co do potencjalnych klientów kredytów hipotecznych. Postawa powódki była bierna, cechował ją brak zaangażowania i przekonania o atrakcyjności sprzedawanego produktu. Wobec powyższego przełożeni powódki w marcu 2018r. podjęli decyzję o zakończeniu współpracy z powódką i przystąpili do konsultacji związkowych. W kwietniu i maju 2018r. powódka nadal nie realizowała postawionych jej celów, nie odniosła skutku kolejna rozmowa z przełożoną.

Oświadczeniem z dnia 8 maja 2018 roku, doręczonym powódce dnia 25 maja 2018r., rozwiązano z powódką umowę o pracę jako przyczynę wskazując: 1. nieprzydatność do zajmowania stanowiska pracy starszego bankiera klienta ze specjalnością hipoteka, związanej z utrzymującą się niską realizacją indywidualnych planów sprzedażowych i brakiem niezbędnej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań, w szczególności brakiem odpowiedniej liczby spotkań sprzedażowych i bezpośrednich kontaktów z klientami w Oddziale oraz pośrednikami kredytowymi, 2. niska efektywność pracy potwierdzona w przekazywanych przełożonej codziennych raportach podsumowujących dzień pracy oraz niezadowolająca jakość bazy pośredników handlowych oraz potencjalnych klientów.

Powódce odczytano treść wypowiedzenia, powódka odczytała je dodatkowo sama przez telefon konsultując się ze związkami zawodowymi, dodatkowo obszernie wyjaśniono powódce, dlaczego zakończono z nią współpracę.

Dowód: akta osobowe powódki w załączeniu

zestawienie sprzedaży kredytów k.37

zeznania świadków M. K., W. D., A. C. e – protokół k. 58

zeznania świadków M. B., L. D. e- protokół k.144

zeznania powódki(częściowo) e- protokół k.144

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.000 zł

Dowód: zaświadczenie k. 39

Ustaleniu stanu faktycznego sąd dokonał w oparciu o wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, z których wynika, iż u powódki wystąpiło znaczące obniżenie jakości i efektywności pracy, spadek zaangażowania i chęci zmian, a także, iż dla powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę były zrozumiałe. Ostatnia z tych okoliczności wynika także z zeznań powódki, która potwierdziła fakt rozmów z przełożoną na temat jej problemów z realizacją obowiązków. Zeznania te potwierdziły również, iż takie problemy powódka miała. Zeznania powódki nie przeczyły wynikającym z innych dowodów faktów, a stanowiły właściwie próbę usprawiedliwienia takiego stanu rzeczy w sposób nie poparty innymi dowodami. Niewiele, a właściwie nic nie wniosły przy tym zeznania świadka A. O., która nie była pracownikiem strony pozwanej, jako pośrednik finansowy posiadała firmę w Ś. i z tego tytułu korzystała- bez żadnego udziału powódki w rekrutacji klientów- z usług strony pozwanej. Nie stały w sprzeczności z powyższymi dokumenty dołączone przez powódkę do pisma procesowego z dnia 17.09.2018r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k. p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu- o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, oraz stosujących się do poleceń przełożonych.

Jednakże nawet w takim przypadku w postępowaniu sądowym badanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwójaki charakter: sąd poddaje ją analizie w aspekcie zgodności czynności pracodawcy z prawem i w aspekcie jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

W płaszczyźnie zgodności z prawem przyczyna powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w formie pisemnej, w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. W niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył pod tym względem prawa. Wskazane powódce przyczyny były jej doskonale znane- były przedmiotem wielu rozmów z przełożonymi, zostały powódce wskazane jako mogące doprowadzić do zakończenia współpracy,

jeśli nie zwiększy sumienności i zaangażowania w pracę, zostały szczegółowo opisane w wypowiedzeniu umowy o pracę i dodatkowo ustnie omówione przy wręczaniu wypowiedzenia. Za trafne należy przyjąć stanowisko strony pozwanej w zakresie powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, których nie ma potrzeby ponownie cytować w uzasadnieniu, skoro ich tezy były przytoczone w odpowiedzi na pozew doręczonej powódce.

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i aby była prawdziwa. Zdaniem sądu strona pozwana wykazała zarówno zasadność zwolnienia pracownika, który nie realizuje zadań charakterystycznych i wymaganych u tego rodzaju pracodawcy, jakim jest bank, a powódka nie dowiodła, aby faktyczną przyczyną jej zwolnienia był fakt likwidacji stanowiska bankiera ds. bankowości hipotecznej.

Mając powyższe na względzie powództwo oddalono. Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) znajduje oparcie w art. 98 k.p.c w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Co do wniosku o przyznanie kosztów ponad stawkę minimalną sąd wniosek oddalił. Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia tejże stawki w podwójnej wysokości, gdyż wniosek w tym zakresie nie został przez pełnomocnika w żaden sposób uzasadniony, a analiza sprawy pod kątem przesłanek z § 15 pkt 3 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych nie dała uzasadnienia do uwzględnienia przedmiotowego wniosku. Stan faktyczny i prawny sprawy nie był zawiły ani skomplikowany, nie wymagał dużego nakładu pracy ani długotrwałego przygotowania, dowody skumulowano na dwóch terminach rozpraw. Dalszy wniosek w sprawie kosztów także został oddalony. Jak wynika z pełnomocnictwa udzielonego dnia 8 czerwca 2018 roku S. S. działała ona jako pracownik banku, zaś z pełnomocnictwa z dnia 17.08.2018r. wynika, że reprezentowała stronę pozwaną jako adwokat, a następnie na mocy pełnomocnictwa z dnia 20.11.2018r. jako radca prawny. Wniosek zawierający spis kosztów nie precyzował, z jakiego tytułu sąd ma zasądzić należność na rzecz strony pozwanej w ramach kosztów procesu, czy S. S. rozliczona została z pracodawcą w ramach podróży służbowej, delegacji czy jako adwokat/radca prawny, nie uzasadniono, dlaczego – skoro S. S. dojeżdżała do siedziby sądu dzień wcześniej nie skorzystała ze środka komunikacji zbiorowej, choćby kursującego wielokrotnie w ciągu dnia InterCity o bardzo krótkim czasie dojazdu, dlaczego ceny noclegów były różne i na jakiej zasadzie i na podstawie jakiego dokumentu dokonywano rozliczenia pomiędzy stroną pozwaną a S. S. jako pracownikiem. Dlatego też wniosek w zakresie zwrotu kosztów dojazdu i noclegów został oddalony.