

Sygn. akt VIII *Pa* 19/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Janina Kościelniak (spr.)</b> <b>SSR del. Joanna Smycz</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 27 marca 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** K. U.

**przeciwko** (...) Bank Spółce Akcyjnej we W.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 25 października 2013 r. **sygn. akt** IV P 387/12

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Janina Kościelniak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 19/14

## UZASADNIENIE

K. U. wniosła pozew przeciwko (...) Bank S.A. we W. domagając się uznania bezskuteczności wypowiedzenia. Uzasadniając swoje żądanie podała, że nie wykonała planu sprzedaży, gdyż w styczniu oraz w marcu 2012r. przez kilka dni była nieobecna w pracy w związku ze szkoleniem odbytym na polecenie pracodawcy oraz korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego. Nadto w placówce, w której była zatrudniona było o jednego pracownika za mało. Odnosząc się natomiast do sprzedaży kredytu hipotecznego podniosła, że w żadnej z trzech placówek w Z. opiekunowie

klienta nie sprzedają co miesiąc „hipoteki”. Nieprawdą natomiast jest, że nie poczyniła żadnych kroków w kierunku sprzedaży tego produktu jednak klientom, którzy byli nim zainteresowani nie spełniali wymogów proceduralnych do jego uzyskania. Odnośnie natomiast uchybień dotyczących sporządzonej przez nią dokumentacji podała, że ich waga była znikoma, a nadto otrzymała za nie karę finansową. Wskazała, że w jej ocenie przyczyną jej zwolnienia z pracy był zamiar utworzenia związków zawodowych u pozwanego.

W związku z upływem okresu wypowiedzenia na rozprawie w dniu 23 października 2012r. powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy.

W odpowiedzi na pozew, (...) Bank Spółka Akcyjna z siedzibą we W. wniosł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Potwierdził, że powódka świadczy u niego pracę na stanowisku doradcy klienta, jak również fakt wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany wywodził, że oświadczenie złożone powódce było uzasadnione, a podane w wypowiedzeniu przyczyny rzeczywiste i konkretne. W ocenie pozwanego zaprezentowana przez powódkę w pozwie ocena jej pracy różni się od rzeczywistości i od stanowiska pracodawcy w tym zakresie. Pozwany zanegował twierdzenia powódki jakoby do jej obowiązków nie należała sprzedaż hipoteki wskazując, że powódka sama wystąpiła do przełożonych o powierzenie jej roli opiekuna klienta, ukończyła w tym zakresie szkolenie, zdała stosowny egzamin oraz otrzymała pełnomocnictwo do sprzedaży hipoteki, jak również informację o odpowiedzialności w związku z objęciem funkcji opiekuna klienta w placówce. Pozwany ponadto wskazał, że w miesiącach styczniu i lutym 2012r. do placówki, w której zatrudniona była powódka przeniesiony został jeden z opiekunów klienta z innej placówki w Z. celem przygotowania powódki do pełnienia roli opiekuna klienta i wdrożenia do sprzedaży tego produktu. Pozwany podniósł, że powódka w styczniu 2012r. uczestniczyła w tygodniowym szkoleniu w całości poświęconym kredytom hipotecznym, a nadto zarzucił jej niezajomość tzw. warunków brzegowych dla tego produktu, co jest przykładem niekompetencji powódki. Pozwany wskazał, że w okresie objętym wypowiedzeniem powódka nie wprowadziła żadnego wniosku hipotecznego do Centrum Akceptacji Kredytowej. W ocenie pozwanego niska efektywność powódki tylko w niewielkim stopniu była spowodowana koniecznością wyjazdów na szkolenia oraz sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Pozwany zarzucił powódce bagatelizowanie reguł wypełniania dokumentów bankowych i stwierdził, że w chwili składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie miał wiedzy na temat tworzenia przez nią związku zawodowego.

Wyrokiem z dnia 25.10.2013r Sąd Rejonowy w Zabrzu przywrócił powódkę do pracy w pozwanym (...) Banku SA we W. na poprzednich warunkach. W pkt 2 wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a nadto w pkt 3 wyroku nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 1.549 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona.

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

Powódka K. U. zatrudniona była w (...) Bank Spółce Akcyjnej we W. poczynając od 11 maja 2009r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, następnie umowa o pracę na czas określony, a od dnia 01 marca 2010r. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono obowiązki doradcy klienta w pełnym wymiarze etatu. Miejscem świadczenia pracy powódki był Oddział w Z. przy ulicy (...). Powódka pełniła ponadto od stycznia 2012r. funkcję opiekuna klienta, którego dodatkowym zadaniem była sprzedaż kredytu hipotecznego. Nadto w okresie od 01 maja do 31 lipca 2010r. oddelegowana została do placówki pozwanego w T., gdzie zajmowała stanowisko lidera oddziału bankowego.

Do obowiązków doradcy klienta należała realizacja nałożonego na pracownika i placówkę planu sprzedaży, aktywna sprzedaż produktów i usług bankowych, inicjowanie aktywności zewnętrznej, poszukiwanie nowych kanałów dotarcia do klientów, terminowe i rzetelne raportowanie do Lidera/Managera Oddziału Bankowego, kompleksowa i zgodna z obowiązującymi procedurami oraz instrukcjami i standardami obsługa klienta, budowanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z klientami, minimalizowanie ryzyka kredytowego, przestrzeganie procedur kasowo – skarbcowych, prowadzenie kompletnej, poprawnej i uporządkowanej dokumentacji bankowej, stałe podnoszenie własnych kwalifikacji, bezbłędna praca w systemie informatycznym, wdrażanie pracowników, szkolenia

nowych pracowników, przestrzeganie standardów wizualizacyjnych, realizowanie celów biznesowych i osobistych zadań oraz obowiązków powierzonych przez bezpośredniego przełożonego, rzetelne i terminowe wywiązywanie się z zadań i obowiązków powierzonych przez bezpośredniego przełożonego, konsultowanie z przełożonym istotnych decyzji, realizowanie zaleceń, ustaleń przyjętych w planie rozwoju.

Obowiązki opiekuna klienta różniły się od obowiązków doradcy klient tylko tym, że opiekun klienta dodatkowo sprzedawał kredyt hipoteczny oraz obsługiwał bardziej zamożnych klientów i klientów, którzy po raz pierwszy chcieli skorzystać z usług pozwanego.

W dniu 22 czerwca 2012 pozwany wręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę datowane na dzień 20 czerwca 2012r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę nieefektywne i mało skuteczne realizowanie zadań przypisanych stanowisku doradcy klienta, a w szczególności brak realizacji określonych przez pozwaną dla powódki planów sprzedażowych w okresie styczeń – maj 2012r., błędy w sporządzonej przez powódkę dokumentacji bankowej, a to:

1. nieprawidłowy podpis klienta na oświadczeniu o poddaniu egzekucji- raport z dnia 12 kwietnia 2012,
2. brak dołączonego dokumentu „Regulamin programu” – raport z dnia 08 marca 2012 oraz
3. brak dołączonego dokumentu harmonogramu do umowy pożyczki – raport z dnia 26 stycznia 2012.

Sąd I instancji porównał wyniki sprzedaży innych pracowników i ustalił, że procentowa realizacja planu w kredycie hipotecznym u poszczególnych pracowników w strefie, w której pracowała powódka przedstawiała się w miesiącach wskazanych w wypowiedzeniu następująco: A. N. styczeń 0%, luty 63%, marzec 0%, kwiecień 0%, maj 0%, A. Z. styczeń 33,95%, luty 0%, marzec 61,72%, kwiecień 67,23%, maj 0%, R. W. styczeń 0%, luty 0%, marzec 58,95%, kwiecień 0%, maj 0%, J. K. styczeń 0%, luty brak planu na hipotekę, marzec 0%, kwiecień 76%, maj 0%, K. W. styczeń 0%, luty 209%, marzec 127,50%, kwiecień 0%, maj 130%, powódka we wszystkich miesiącach 0%.

Zainteresowanie klientów kredytem hipotecznym oferowanym przez pozwanego było niewielkie.

Pomocą we wdrożeniu się w procedury dotyczące sprzedaży kredytu hipotecznego miała służyć powódce A. N., która w styczniu i lutym 2012r. oddelegowana została do placówki przy ul. (...) w Z., w której pracowała powódka.

Powódka nie była w stanie obserwować jednak pracy A. N. ze względu na dużą ilość pozostałych obowiązków. Jedynym pracownikiem osiągającym dodatnie wyniki w sprzedaży kredytu hipotecznego była A. Z. jednakże była ona zastępowana w wykonywaniu pozostałych swoich obowiązków przez managera oddziału i zajmowała się przede wszystkim sprzedażą kredytu hipotecznego. Nadto placówka przy ul. 3 maja była pierwszą placówką pozwanego w Z., w związku z tym była najbardziej znana i posiada wielu klientów.

W tym czasie pracownicy placówki, w której pracowała powódka wykonywali średnio dziennie od 60 do 80 operacji finansowych. Nadto musieli oni pozyskiwać nowych klientów, weryfikować umowy, które podpisali, rozliczać pieniądze w bankomacie.

Brak dostępu do systemu oraz pełnomocnictwa był przeszkodą, aby wprowadzić wniosek o kredyt hipoteczny do systemu. Pracownik mógł wtedy dokonać jedynie wstępnej kalkulacji kredytu i przedstawić ją klientowi.

Dopiero w dniu 06 marca 2012r. powódka potwierdziła odbiór pełnomocnictwa, w którym, w pkt. b została upoważniona między innymi do zawierania w imieniu i na rzecz banku umów rachunku bankowego oraz umów pożyczek (kredytów) znajdujących się (aktualnie i w przyszłości) w ofercie (...) Bank S.A. we W., z tym zastrzeżeniem że do zawarcia umowy kredytu hipotecznego niezbędne było współdziałanie drugiego pełnomocnika zarządu posiadającego taki sam zakres umocowania.

Ponadto Sąd Rejonowy porównał wyniki powódki i innych pracowników w zakresie sprzedaży innych produktów finansowych pozwanego i ustalił, że sytuacja w placówce, w której zatrudniona była powódka kształtowała się w spornym okresie w następujący sposób: sprzedaż PG A. K. styczeń 102,64%, luty 116,78%, marzec 31,35%, kwiecień 129,60%, maj 29%, M. D. luty 16,49%, marzec 0%, A. N. styczeń 58%, luty 92%, sprzedaż NP A. K. styczeń 107,93%, luty 96%, marzec 34,98%, kwiecień 126,49%, maj 29%, M. D. luty 69,90%, marzec 11,56%, A. N. styczeń 133%, luty 105%, sprzedaż MU A. K. styczeń 121,33%, luty 149,61%, marzec 79,20%, kwiecień 116,85%, maj 113,03%, M. D. luty 0%, marzec 0%, A. N. styczeń 105,96%, luty 118,95%.

Natomiast sprzedaż powódki w zakresie produktu PG przedstawiała się następująco: styczeń 36,61%, luty 154%, marzec 49%, kwiecień 129,60%, maj 22,47%, produktu NP styczeń 98%, luty 98,60%, marzec 77,84%, kwiecień 126,49%, maj 53,63%, MU styczeń 49,89%, luty 133,10%, marzec 124%, kwiecień 119,72%, maj 248,76%.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że u pozwanego uregulowane zostały praktyki postępowania z pracownikami, którzy nie przestrzegali procedur obsługi klienta i sprzedaży kredytów. Zgodnie z „Standardem pracy Lidera/Managera Oddziału Bankowego w (...) Bank S.A.” osoby, które dopuszczały się takich praktyk ponosiły określone sankcje, i tak zawyżenie dochodu klienta w zależności od kwoty zawyżenia powodowało (do 50 zł) upomnienie ustne + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...), (od 50 do 99) upomnienie pisemne + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...), (od 100 zł do 299zł) upomnienie pisemne + obniżenie premii o 200 zł + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...), (od 300zł do 599zł) upomnienie pisemne + obniżenie premii o 400 zł + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...), (od 600 zł do 999 zł) upomnienie pisemne + obniżenie premii o 600 zł + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...), powyżej 1000 zł nagana + obniżenie premii o 1000zł + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...). Ponadto jeśli zawyżenie dochodu klienta każdorazowo o więcej niż 100 zł wystąpiło co najmniej 3 razy u tego samego pracownika w okresie 6 miesięcy – zwolnienie z pracy. W przypadku zaniżenia dochodu po raz pierwszy – upomnienie ustne. Kolejne zaniżenie dochodu przez tego samego pracownika – upomnienie pisemne. Jeśli ten sam pracownik w przeciągu 6 miesięcy zaniżył dochód po raz kolejny stosowane mogły być sankcje finansowe. Brak skanu potwierdzającego dochód lub zamknięcie zobowiązania i jednocześnie brak takiego dokumentu pod umową kredytową w dniu uruchomienia kredytu – upomnienie pisemne + obniżenie premii o 500zł + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...). W przypadku powtórzenia tego samego błędu przez pracownika – zwolnienie z pracy. Udzielenie kredytu na podstawie nieważnych dokumentów lub niezgodnych z procedurą - upomnienie pisemne + obniżenie premii o 500zł + odjęcie umowy od sprzedaży DK i (...). W przypadku powtórzenia tego samego błędu przez pracownika – zwolnienie z pracy. Nieuzasadniony brak wniosku kredytowego – zwolnienie z pracy.

Ponadto procedury zawarte w dokumencie „Standard pracy Lidera/Managera Oddziału Bankowego w (...) Bank S.A.” (k. 134 i następne) przewidywały, że w przypadku braku realizacji celów, Manager Oddziału Bankowego mógł wprowadzić plan rozwoju. W takim przypadku w dokumencie winny być zawarte takie informacje, jak: podejmowane dotychczas wszystkie działania, które miały na celu poprawę wyników, plan pracy i cele na okres objęty planem naprawczym. Jednocześnie zastrzeżono, że przed podjęciem decyzji o zwolnieniu pracownika należy wyczerpać wszelkie możliwości poprawy kompetencji pracownika.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w okresie poprzedzającym zwolnienie powódki nie wprowadzono dla niej planu naprawczego zgodnie z obowiązującymi procedurami.

W innych oddziałach pozwanego niewykonanie planów sprzedażowych nie pociągało za sobą żadnych konsekwencji. Jeżeli natomiast pracownik nie osiągał wymaganych od niego wyników można było ustalić dla niego plan pracy na okres 3 miesięcy, a celem jego wykonania powinien z nim współpracować bezpośredni przełożony. Jeżeli jednak i ten plan nie został zrealizowany wprowadzano plan rozwoju, w którym zastrzegano już możliwość zwolnienia pracownika. Plan taki zazwyczaj wprowadzało się na okres 3 miesięcy.

A. N. za niewykonanie planu sprzedaży w zakresie kredytu hipotecznego w okresie od marca do maja 2012r. została ukarana karą ustnego upomnienia bez wpisu do akt, co wynika z jej zeznań.

W oddziale pozwanego w B., przy ulicy (...) plany sprzedażowe nie były wykonywane od 2011r., pomimo tego wobec pracowników nie wyciągnięto żadnych konsekwencji służbowych, podobnie było w innych oddziałach.

Ponadto Sąd I instancji ustalił, że w pozwanym Banku istniała hierarchizacja błędów w dokumentacji popełnianych przez pracowników. Błędy klasyfikowane były na te, które można było poprawić i na te, których poprawić się nie da. Zgodnie z tą hierarchizacją błąd powódki dotyczący nieprawidłowego podpisu klienta na dokumentach (np. niezgodny z KWP lub nieczytelny) miał symbol P i był błędem poważnym, natomiast pozostałe błędy wymienione w wypowiedzeniu, to jest brak dołączonego dokumentu „Regulamin programu” – raport z dnia 08 marca 2012 oraz brak dołączonego dokumentu harmonogramu do umowy pożyczki – raport z dnia 26 stycznia 2012 miały symbol D i były uważane za błędy mniejszej wagi. Błędy tego rodzaju popełniali również pozostali pracownicy /dowód: Procedura poprawy jakości w oddziałach bankowych Departamentu Sprzedaży.

Innym pracownikom także zdarzało się, że nie dołączyli do umowy harmonogramu spłat.

Dodatkowo Sąd Rejonowy ustalił, że w kwietniu 2012r. powódka oraz A. K. podjęły decyzję o założeniu związków zawodowych. Powódka skontaktowała się ze związkiem zawodowym (...), który poinformował ją jak wygląda procedura zakładania związku, wtedy też powódka otrzymała druki deklaracji. Powódka razem z A. K. na przełomie maja i czerwca 2012r. rozpoczęły rozdawanie pracownikom otrzymanych wcześniej deklaracji. Dnia 08 czerwca 2012r. powódka oraz M. T. były na kolejnym spotkaniu z członkami (...), wiedziały już, że 10

pracowników chce przystąpić do związku zawodowego, nie dysponowały jedynie deklaracjami. Ze względu jednak na nieobecności urlopowe oraz w związku z wyjazdem S. S. (1) i powódki na szkolenia z zakresu hipoteki rejestracja związku została przełożona na dzień po powrocie powódki ze szkolenia. Do rejestracji związku w tym dniu jednak nie doszło ze względu na zwolnienie powódki z pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że w okresie od stycznia do maja 2012r. powódka była kilkakrotnie nieobecna w pracy. W styczniu 2012r. przez 4 dni, w czasie których korzystała z opieki na dziecko. Zwolnienie to kończyło się w piątek, a w poniedziałek w kolejnym tygodniu powódka przebywała na całotygodniowym szkoleniu w zakresie kredytu hipotecznego. Ponadto powódka w związku z chorobą była nieobecna w pracy przez ponad półtorej tygodnia w marcu 2012r. W tym miesiącu w pracy nieobecna była również A. K. przez okres 2 tygodni.

W związku ze swoimi nieobecnościami powódka nie występowała do przełożonych o modyfikację /zmniejszenie/ planu sprzedaży, ponieważ skutkowałoby to podwyższeniem planów sprzedażowych pozostałych współpracowników i było przez nich źle odbierane. Nie było zresztą takiej praktyki u pozwanego.

Placówka pozwanego w Z. przy ul. (...) była niedokadrowana o jednego szeregowego pracownika.

Nadto bezpośrednią obsługą klienta zajmowały się osoby zajmujące stanowisko doradcy oraz opiekuna klienta.

***Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie:***

- akt osobowych powódki,
- dokumentu "Standard pracy Lidera / Menagera Oddziału Bankowego w (...) Bank SA" oraz "Proces doradczy w trudnych sytuacjach podczas zarządzania pracownikami",
- zestawienia realizacji sprzedaży kredytu hipotecznego, zestawienia realizacji sprzedaży innych produktów,
- oceny powódki za I kwartał 2012r,
- pełnomocnictwa powódki do zawierania w imieniu i na rzecz Banku umów rachunku bankowego oraz umów pożyczek (kredytów) - w tym umów kredytów hipotecznych z dnia 23.02.2012r (k.56),

-zeznań świadków : A. M., A. N., M. Z., A. C., S. S. (1), A. K.,

-zeznań powódki.

Dokonując oceny przeprowadzonych dowodów Sąd Rejonowy wskazał, że nie dał wiary zeznaniom świadków A. M. i S. S. (1), że wobec powódki zastosowany został plan rozwoju. Przede wszystkim brak jest takiego planu w aktach osobowych powódki. Nadto z procedur obowiązujących u pozwanego jasno wynika, że powinien on mieć formę pisemną i zawierać takie informacje, jak: podejmowane dotychczas działania, które miały na celu poprawę wyników, plan pracy i cele na okres objęty planem naprawczym. Dołączona natomiast do odpowiedzi na pozew dokumentacji dotyczy wyłącznie ocen okresowych pracy powódki i tygodniowej realizacji planów sprzedaży. Sąd nie dał też wiary zeznaniom S. S. (1) w zakresie, w jakim twierdziła, że powódka była najgorszym pracownikiem w jej zespole. Jeżeli taka sytuacja miałaby miejsce to całkowicie irracjonalne byłoby powierzenie K. U. obowiązków opiekuna klienta. W kontekście zeznań wszystkich świadków niewiarygodne były też twierdzenia pozwanego, że nie wiedział o zamiarze założenia przez powódkę związków zawodowych w chwili wręczania jej wypowiedzenia, skoro taką informację posiadali nie tylko pracownicy placówek pozwanego w Z., ale także w B., w tym A. M.. Nadto pracownicy pozwanego oraz ich przełożeni wiedzę taką posiadali od kwietnia 2012r.

**W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że** roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie, albowiem pozwany w sposób niezgodny z prawem wypowiedział powódce umowę o pracę.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Podkreślenia wymaga, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazała nieefektywne i mało skuteczne realizowanie zadań przypisanych stanowisku doradcy klienta, a w szczególności brak realizacji określonych przez pozwaną dla powódki planów sprzedażowych w okresie styczeń – maj 2012r., błędy w sporządzonej przez powódkę dokumentacji bankowej.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem ustania stosunku pracy, jednakże

nie oznacza to pełnej dowolności przy wyborze pracownika do zwolnienia, jak również nie wyłącza obiektywnego uzasadnienia przyczyn podjęcia takiej decyzji przez pracodawcę.

Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż w niektórych miesiącach powódka nie zrealizowała planów sprzedaży określonych produktów finansowych, jak również dopuściła się uchybień w prowadzonej dokumentacji. Nie oznacza to jednak, że pozwany w sposób uzasadniony wypowiedział powódce umowę o pracę. Stwierdzić bowiem należy, że pozwany winien stosować wobec powódki takie same standardy postępowania i wymagania, jak wobec innych pracowników. Tymczasem powódka była jedynym pracownikiem, który poniósł tak zasadnicze konsekwencje z powodu niewykonania planów sprzedaży. Z zestawienia przedłożonego przez pozwanego bezsprzecznie wynika, że inni pracownicy zatrudnieni w placówce powódki też nie osiągalni zakładanych poziomów sprzedaży.

Nadto porównując dane dotyczące sprzedaży kredytu hipotecznego Sąd Rejonowy zauważył, że pozostali opiekunowie klienta strefy G. również nie odznaczyli się wybitnymi osiągnięciami w sprzedaży tego produktu, a A. N., która miała być wzorem dla powódki od marca 2012r. nawet nie wprowadziła żadnej weryfikacji dochodu do sytemu, a od 2013 roku już nie zajmuje się sprzedażą kredytu hipotecznego. Także obecność doświadczonego pracownika w sprzedaży kredytu hipotecznego w placówce powódki nie wpłynęła na zwiększenie sprzedaży tego produktu, skoro w okresie oddelegowania A. N. udało się zawrzeć tylko jedną umowę kredytu hipotecznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany zastosował wobec powódki niewspółmiernie wysokie oczekiwania, przy założeniu, że powódka pełnomocnictwo do podpisywania umów posiadała dopiero od marca 2012r., w tym miesiącu nadto była nieobecna przez 2 tygodnie, a już w czerwcu brak wyników sprzedaży tego produktu skutkowało wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Sąd I instancji podkreślił, że w okresie tym A. N. także w zakresie sprzedaży pożyczki gotówkowej nie osiągnęła zakładanych wyników, pomimo tego nie poniosła żadnych konsekwencji. Trudno natomiast za karę uznać ustne upomnienie bez wpisu do akt. Nadto każdy z opiekunów klienta strefy G. zanotował miesiące, gdy poziom realizacji sprzedaży kredytu hipotecznego wyniósł 0% (k.46 akt). W kontekście tych danych za niewiarygodne Sąd I instancji uznał zeznania S. S. (1), że inni pracownicy sprzedawali po 2-3 kredyty hipoteczne miesięcznie. Nadto sama S. S. (1) przyznała, że inni pracownicy też nie realizowali planów sprzedaży, ale nie ponieśli z tego tytułu żadnych sankcji.

Odnośnie natomiast błędów w dokumentacji sporządzonej przez powódkę, Sąd I instancji stwierdził, że zgodnie z procedurą obowiązującą u pozwanego wszystkie dokumenty były weryfikowane przez drugiego pracownika i co do zasady był to lider placówki. Tymczasem jedyną osobą która poniosła konsekwencje z związku ze stwierdzonymi uchybieniami, które w dwóch przypadkach były zaliczone do błędów mniejszej wagi, była powódka.

Zdaniem Sądu I instancji, nie można również nie zauważyć, że placówka, w której pracowała powódka była niedokadrowana, co przyznała nawet sama przełożona powódki. Brak jednego szeregowego pracownika przy zakładanej 3- osobowej obsadzie musiał wpłynąć na wykonywanie zadań przez placówkę i osiągnięte przez nią wyniki. Pozwany natomiast nie wykazał, aby mniejsza obsada od zakładanej wpłynęła na obniżenie planów sprzedaży przyjętych dla tej jednostki. Ta sytuacja i brak jednego pracownika musiał skutkować zwiększeniem obowiązków pozostałych pracowników i jak zeznała A. K. nie było nawet czasu, aby zająć się hipoteką. Nadto powódka nie mogła na nikogo liczyć, gdyż jej przełożona szkolenie z tego produktu odbyła dopiero w czerwcu 2012r., a A. N. była tam oddelegowana tylko przez 2 miesiące i to w okresie, gdy powódka nie dysponowała jeszcze pełnomocnictwem do zawierania umów. Sąd Rejonowy podkreślił, że bezpośrednią obsługą klienta w placówce, zajmowała się tylko powódka i A. K.. Natomiast zapewnienie pracownikowi odpowiednich warunków pracy, pozwalających na wykonanie powierzonych mu zadań, ciąży na pracodawcy. Zdaniem Sądu I instancji całkowicie chybione jest także czynienie powódce zarzutów, że nie osiągnęła planów sprzedaży w miesiącach, kiedy korzystała ze zwolnień lekarskich lub była nieobecna w pracy w związku z uczestnictwem w szkoleniach organizowanych przez pozwanego, a w szczególności obciążanie powódki tym, że nie wniosła o obniżenie planów sprzedaży. Zdaniem Sądu to pozwany powinien tak uregulować obowiązujące u niego procedury, aby uwzględniały przy realizacji planów sprzedaży usprawiedliwione nieobecności pracownika w pracy, a nie zobowiązywać nieobecnego pracownika do składania wniosku o obniżenie planu przy uwzględnianiu że nastąpiłoby wtedy zwiększenie planów sprzedaży dla pozostałych pracowników placówki. Nadto biorąc pod uwagę nieobecności powódki w pracy w styczniu i marcu 2013r., a także A. K. w marcu 2013r. oraz uwzględniając ich długość, wyniki osiągnięte przez te pracownice w tych miesiącach były w ocenie Sądu I instancji, na wysokim poziomie.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia i rozważania, dodatkowo Sąd I instancji stwierdził, że rzeczywiste przyczyny zwolnienia powódki z pracy były zupełnie inne, od tych które ujawnione zostały w wypowiedzeniu. W ocenie Sądu Rejonowego, skoro inni pracownicy też nie osiągnęli wymaganych poziomów sprzedaży określonych produktów finansowych oferowanych przez pozwanego, popełniali błędy w dokumentacji, a zwolniona została tylko powódka i to po krótkim okresie nierealizowania planów odnośnie sprzedaży niektórych produktów i to w miesiącach, gdy była przez kilkanaście dni nieobecna w pracy, to logiczne wydaje się, że inne okoliczności wpłynęły faktycznie na rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

W ocenie Sądu I instancji rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia K. U. umowy o pracę należy łączyć z zamiarem założenia przez nią związków zawodowych. Nie sposób też nie zauważyć związku czasowego pomiędzy wręczeniem powódce wypowiedzenia a działaniami powódki zmierzającymi do założenia związków zawodowych.

W tym stanie rzeczy na podstawie art.45§1 kp Sąd I instancji przywrócił powódkę do pracy. Za całkowicie bezzasadne Sąd Rejonowy uznał argumenty pozwanego uzasadniające niecelowość przywrócenia powódki do pracy. Po pierwsze

zmiana standardów obsługi klienta i długi okres, jaki upłynął od zwolnienia nie oznaczają, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe i nie będzie ona w stanie podolać swoim obowiązkom. Nadto idąc tokiem myślenia pozwanego to każda dłuższa nieobecność pracownika w pracy związana np. z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich jak urlop macierzyński, czy wychowawczy winna skutkować rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż nie byłby on w stanie sprostać swoim obowiązkom.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że nie znalazł także żadnych podstaw do otwarcia zamkniętej rozprawy, gdyż wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanego powódka już w trakcie składania wyjaśnień na pierwszej rozprawie tj. 23 października 2012r. wskazała, że A. N. pozyskała klienta do kredytu hipotecznego w innej placówce. Tym samym wiedzę o tym twierdzeniu strona pozwana posiadała nie od rozprawy, jaka miała miejsce 15 października 2013r., ale od ponad roku. W związku z powyższym nic nie stało na przeszkodzie, aby pozwany tę okoliczność wyjaśnił wcześniej zważywszy, że do przesłuchania A. N. doszło 27 czerwca 2013r., a w przesłuchaniu tym uczestniczył pełnomocnik pozwanego.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c., § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz.U. nr 163 poz.1348 z późn. zm.) oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.).

**Apelację od wyroku Sądu I instancji wniósł pozwany** i zaskarżając wyrok w całości, zarzucił mu:

1) Naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 kp w związku z art. 30 § 4 kp poprzez ustalenie, że podane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę są nieprawdziwe co skutkowało uznaniem wypowiedzenia za nieuzasadnione ( błąd subsumcji polegający na niewłaściwym określeniu zakresu skutków prawnych w/w przepisów do stanu faktycznego sprawy),

2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 6 kc poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż powódka udowodniła, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę był jej zamiar założenia u pozwanego związków zawodowych,

3) sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż:

a) powódka ze względu na natłok pracy nie była w stanie obserwować pracy A. N., która miała ją przyuczać do sprzedaży kredytu hipotecznego,

b) brak dostępu do systemu komputerowego banku oraz brak pełnomocnictwa do udzielania kredytów hipotecznych był przeszkodą do pozyskania klientów na ten produkt.

4) naruszenie przepisów procesowych, a mianowicie:

a) art. 225 kpc poprzez nieuwzględnienie wniosku strony pozwanej o otwarcie na nowo zamkniętej rozprawy i dopuszczenie wniosków dowodowych pozwanego wskazanych w w/w wniosku,

b) art. 233 §1 kpc w związku z art. 328 §2 kpc, poprzez przekroczenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów polegającej na oparciu swojego orzeczenia w zakresie oceny pracy powódki i przyczyn dokonanego jej wypowiedzenia jedynie w oparciu o dowody z zeznań powódki i zawnioskowanych przez nią świadków pomimo kwestionowania ich przez stronę pozwaną oraz sprzeczności ich treści z zeznaniami świadków S. S. (1) i A. M., a także nie zamieszczeniem w uzasadnieniu wyroku postanowień dotyczących wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej - wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie oraz przytoczenia dowodów, na których Sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności ( w uzasadnieniu orzeczenia Sąd Rejonowy



jedynie wskazał, iż nie dał wiary zeznaniom ww świadków jedynie w zakresie nałożenia na powódkę planu rozwoju oraz oceny jej pracy na tle pozostałych pracowników placówki w Z. przy ul. (...),

5) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 120,00 zł tytułem kosztów procesu zamiast stawki minimalnej wskazanej w w/w przepisie w wysokości 60,00 zł.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wniósł o :

1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje,

ewentualnie:

2) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

**Powódka wniosła o oddalenie apelacji** i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów, zakreślonych przez art. 233 §1 kpc, a także wyprowadził z niego trafne wnioski.

Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego i procesowego a w konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało uznać za słuszny.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy nie tylko na podstawie zeznań powódki i zawnioskowanych przez nią świadków, ale także na podstawie zeznań świadków i innych dowodów zawnioskowanych przez pozwanego, co jednoznacznie wynika z uzasadnienia wyroku, a dokonując oceny dowodów wskazał w jakim zakresie i z jakich przyczyn nie dał wiary zeznaniom świadków A. M. i S. S. (1).

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji.

W szczególności, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie powódce umowę o pracę było

nieuzasadnione, a tym samym zachodziły podstawy do przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, na podstawie art. 45 § 1 kp.

Zgodnie z powołanym wyżej przepisem „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawarte 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. Zgodnie z §2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.”

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że prawo wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ograniczone klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi być uzasadnione merytorycznie. Ochrona pracownika, wynikająca z tej klauzuli jest powszechna i obligatoryjna. Zgodnie zatem z art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, jednakże wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę musi być merytorycznie zasadne.

Ponadto dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności wypowiedzenia bądź też o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. Podkreślić należy, że nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych faktycznie może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jednakże jednorazowe lub drobne uchybienia obowiązkowi pracowniczym z reguły nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego uchybienia jakich dopuściła się powódka nie uzasadniają wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd I instancji wziął pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, równocześnie jednak Sąd Rejonowy podkreślił, że nie oznacza to całkowitej dowolności pracodawcy w podejmowaniu decyzji i możliwości wypowiedzenia umowy o pracę bez obiektywnie uzasadnionych przyczyn. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji w tym zakresie.

Ponadto należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że pozwany powinien stosować takie same zasady postępowania i wymagania w stosunku do wszystkich pracowników. Tymczasem z zestawień realizacji sprzedaży produktów finansowych wynika, że nie tylko powódka ale także pozostali pracownicy zatrudnieni w tej samej placówce, a jeśli chodzi o produkt (...), także w innych placówkach pozwanego, w niektórych miesiącach nie osiągnęli zakładanych planów sprzedaży określonych produktów finansowych. Ponadto wyniki sprzedaży powódki zbliżone są do wyników pozostałych pracowników zatrudnionych w placówce przy ul. (...) w Z., czyli A. K. i A. N., a także pracowników zatrudnionych w innych placówkach.

Wyniki powódki odbiegają na niekorzyść jedynie w tych miesiącach, w których powódka była nieobecna w pracy przez kilkanaście dni z powodu choroby, opieki nad dzieckiem lub z powodu pobytu na szkoleniu, organizowanym przez pozwanego.

W szczególności z zestawienia procentowej realizacji planu sprzedaży kredytu hipotecznego za okres od stycznia do maja 2012r. wynika, że poszczególni opiekunowie klienta strefy G. tylko w pojedynczych miesiącach wykazali się sprzedażą kredytu hipotecznego, natomiast w pozostałych miesiącach poziom sprzedaży przez nich tego kredytu wyniósł 0%. Ponadto nikt spośród pracowników strefy G. poza K. W. w żadnym miesiącu, w okresie, od stycznia do maja nie wykonał planu sprzedaży kredytu hipotecznego w 100%.

Jak słusznie zauważył Sąd I instancji powódka uzyskała pełnomocnictwo do zawierania umów na kredyt hipoteczny dopiero w dniu 06.03.2009r, a zatem zdaniem Sądu Okręgowego, dopiero od tej daty powinna być oceniana pod względem jego sprzedaży. Podkreślić bowiem należy, że w styczniu i w lutym sprzedażą kredytu hipotecznego w placówce przy ulicy (...), zajmowała się A. N., wdrażająca powódkę do sprzedaży kredytów hipotecznych i to właśnie w tym okresie, a mianowicie w lutym udało jej się zawrzeć jedną taką umowę co dało 63% realizacji planu i zostało odnotowane w zestawieniu jako wykonane przez A. N..

Zdaniem Sądu Okręgowego niewykonanie planu sprzedaży kredytu hipotecznego przez powódkę w okresie niespełna 3 miesięcy, nie uzasadniało wypowiedzenia jej umowy o pracę w sytuacji gdy pozostali pracownicy Oddziału, a mianowicie A. N., R. W., J. K. w okresie 5 miesięcy od stycznia do maja, tylko w jednym miesiącu wykazali się sprzedażą tego produktu, natomiast przez pozostałe 4 miesiące ich wyniki w sprzedaży kredytu hipotecznego wynosiły 0%.

Podobnie wyniki sprzedaży innych produktów finansowych nie uzasadniały postawienia powódce zarzutu nieefektywnego i mało skutecznego realizowania zadań przypisanych na stanowisku doradcy klienta. Wprawdzie powódka nie zrealizowała określonych dla niej planów sprzedażowych w miesiącu styczniu, marcu i maju 2012r, jak wskazano w wypowiedzeniu, jednakże zdaniem Sądu Okręgowego osiągnięcie niższych wyników sprzedaży w tych miesiącach nie wynikało z nieefektywnego i mało skutecznego działania powódki, lecz usprawiedliwione było obiektywnymi przyczynami niezależnymi od powódki. Podkreślić bowiem należy, że w styczniu powódka korzystała przez kilka dni z opieki nad dzieckiem a następnie przez cały tydzień przebywała na szkoleniu w zakresie kredytu hipotecznego, natomiast w marcu była nieobecna w pracy ponad półtora tygodnia z powodu choroby.

Ponadto za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że brak jednego szeregowego pracownika przy zakładanej 3-osobowej obsadzie, musiał niekorzystnie wpłynąć na wykonanie zadań przez pozostałych pracowników, w tym przez powódkę i osiągnięte przez nich wyniki sprzedaży. Natomiast pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby mniejsza obsada od zakładanej wpłynęła na obniżenie planów sprzedaży przyjętych dla jednostki, w której pracę wykonywała powódka.

Dodatkowego podkreślenia wymaga okoliczność, że powoływany przez Sąd I instancji „Standard pracy Lidera/Managera Oddziału Bankowego w (...) Bank S.A.”, w rozdziale 8 regulującym zasady podziału planów indywidualnych, przewiduje, że głównym kryterium, jakie lider/manager powinien mieć na uwadze dokonując podziału planów indywidualnych na poszczególnych pracowników, jest ilość godzin efektywnie przepracowanych na obsłudze klienta, a nadto dodatkowym kryterium, jakim powinien się kierować lider/manager dokonując podziału tych planów, jest to, że doradca hipoteczny powinien mieć zmniejszony plan o 40% ( w wartości) i około 10% w udziale względem osoby nie sprzedającej hipoteki. (k.150-151).

Natomiast pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby powódce zmniejszono z tego tytułu plan sprzedaży innych produktów, wręcz przeciwnie pozwany wymagał od powódki realizacji planów i osiągnięcia takich samych wyników jakich wymagał od innych pracowników nie zajmujących się sprzedażą kredytu hipotecznego.

Sąd Okręgowy podziela także stanowisko Sądu I instancji, że popełnione przez powódkę błędy w dokumentacji bankowej, wskazane w wypowiedzeniu, nie uzasadniają rozwiązania z nią umowy o pracę.

Jak ustalił Sąd I instancji nie tylko brak realizacji planów sprzedaży w poszczególnych miesiącach, ale także błędy w dokumentacji bankowej zdarzały się również innym pracownikom, a zgodnie z procedurami obowiązującymi u pozwanego wszystkie dokumenty weryfikowane były przez lidera/managera placówki podczas bieżącej kontroli. Tymczasem tylko z powódką rozwiązano umowę o pracę z tego powodu pomimo, że popełnione przez nią błędy nie były znacznymi uchybieniami.

Zdaniem Sądu Okręgowego błędy w dokumentacji, których dopuściła się powódka nie były czymś wyjątkowym i szczególnym, skoro wprowadzając procedury ich eliminacji oraz sankcji za ich popełnienie pozwany dopuszczał możliwość ich wystąpienia. Procedury te wymieniają nawet szczegółowo błędy najczęściej popełnianie przez pracowników banku.

Z raportu weryfikacji sporządzonego przez managera S. S. (2), w dwóch przypadkach uchybienia powódki zostały zaliczone do błędów niższej wagi czyli do błędów dających się usunąć na przykład poprzez dołączenie brakującego w dokumentacji "regulaminu programu" lub "harmonogramu do umowy pożyczki", natomiast trzeci błąd polegający na złożeniu przez klienta nieczytelnego podpisu, został zakwalifikowany do błędów o symbolu P czyli "innych poważniejszych błędów proceduralnych". Zgodnie z procedurą błędy te są błędami średniej wagi, natomiast najpoważniejsze błędy oznacza się symbolem (...).

Jak ustalił Sąd I instancji "standard pracy lidera/ managera Oddziału Bankowego" przewiduje sankcje względem osób dopuszczających się łamania procedur, obsługi klienta i sprzedaży kredytów. Zgodnie z uregulowaniami zawartymi w tym dokumencie zwolnienie z pracy pracownika przewidywane jest dopiero w przypadku ponownego, bądź

trzykrotnego popełnienia takiego samego błędu. Tymczasem powódka dopuściła się każdego z tych błędów po raz pierwszy.

Jak wynika z zeznań świadka S. S. (1) bezpośredniej przełożonej powódki, zdarzały się również błędy w sporządzaniu dokumentacji, popełniane przez innych pracowników. Dotychczas jednak nie zdarzyło się, aby świadek wnioskuje o zwolnienie z pracy pracownika, który popełnił takie same błędy, jakie wskazano w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce.

W świetle powyższych okoliczności za słuszne należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że popełnione przez powódkę błędy nie uzasadniały rozwiązania z nią umowy o pracę.

Ponadto wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji przede wszystkim uznał, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, a jedynie dodatkowo stwierdził, że okoliczności sprawy wskazują na to, że rzeczywistą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę należy łączyć z zamiarem założenia przez nią związków zawodowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego w świetle poczynionych ustaleń oraz uznania, że zarzuty przedstawione powódce nie uzasadniały wypowiedzenia jej umowy o pracę, powyższa okoliczność oraz ocena Sądu I instancji, dotycząca tej kwestii, nie mają istotnego znaczenia dla sprawy i w żaden sposób nie wpływają na rozstrzygnięcie Sądu.

W konsekwencji poczynionych rozważań, Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji za słuszny. Prawidłowo bowiem Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy, zgodnie z art. 45 § 1 kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego za słuszne również należało uznać stanowisko Sądu Rejonowego, że brak było podstaw do zastosowania art. 45 §2 kp i zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w miejsce jej przywrócenia do pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela rozważania Sądu I instancji.

Ponadto wbrew twierdzeniom apelacji, za prawidłowe również należało uznać rozstrzygnięcie Sadu Rejonowego o kosztach zastępstwa procesowego. Zgodnie bowiem z § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz.U. nr 163 poz.1348 z późn. zm.), „zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.” Natomiast w myśl § 2 ust. 2 powołanego rozporządzenia „podstawę zasądzenia opłaty, o której mowa w ust. 1, stanowią stawki minimalne określone w rozdziałach 3 – 5. Opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna, ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy. Zdaniem Sadu Okręgowego, ustalenie kosztów adwokackich na kwotę 120 zł. z całą pewnością nie narusza powyższego przepisu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji za słuszny i oddalił apelację pozwanego na mocy art. 385 kpc jako bezzasadną.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 13 ust.1 pkt 1) w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz.U. nr 163 poz.1348 z późn. zm.).

(-) SSR del. Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Janina Kościelniak

Sygn. akt VIII Pa 19/14

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego

2. kal. 2 miesiące

G., dnia 15 maja 20 14 r. Sędzia