

Sygn. akt VIII **Pa 208/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska Patrycja Bogacińska-Piątek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 listopada 2020r. w G.

sprawy z powództwa Ł. J.

przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 25 czerwca 2019 r. **sygn. akt** VI P 240/17

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) Grażyna Łazowska (-) Grzegorz Tyrka (-) Patrycja Bogacińska-Piątek

sędzia sędzia sędzia

VIII Pa 208/19

UZASADNIENIE

Powód Ł. J. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. kwoty 36 000 zł tytułu odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione i wadliwe. Powód był pracownikiem dobrym i kompetentnym. W ostatniej ocenie pracowniczej (tzw. „360 stopni”) z listopada 2015 roku powód uzyskał trzeci wynik w kraju. W ocenie powoda pracodawca zamierzał swoim zachowaniem skłonić go do odmowy przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy, i w ten sposób zakończyć zatrudnienie. Powód podał, że

kryteria doboru pracownika do zwolnienia zostały określone w taki sposób, że powodowi uniemożliwiono poznanie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powód wskazał, że pozwana winna była podać mu, które kryteria nie spełnił, albo spełnił w stopniu gorszym, niż pozostali dyrektorzy regionu.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było uzasadniano, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna zmiany treści stosunku pracy była konkretna i prawdziwa. Pozwana wskazała na długotrwałą absencję chorobową powoda w pracy oraz wykryte naruszenie procedur wewnętrznych.

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo, w pkt 2 i 3 orzekł o kosztach procesu, w pkt 4 orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku managera, następnie od lutego 2015 roku dyrektora regionalnego sprzedaży, a od dnia 1 stycznia 2016 roku powierzono mu stanowisko dyrektora regionu, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 12 000 zł. Na stanowisku dyrektora regionalnego powód był odpowiedzialny za region nr 19, to jest obszar województwa (...) i (...), obejmujący łącznie 7 miast. Do zakresu obowiązków pracowniczych powoda należało: zarządzanie podległym zespołem, prowadzenie szkoleń, wdrażanie nowych produktów, rekrutacja do tych zespołów oraz nadzór nad poprawnością działania podległych pracowników. Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor makroregionu G. S., natomiast całością sieci sprzedaży od 2016 roku zarządzał G. W., wcześniej zatrudniony w Banku (...). W opinii dyrektorów regionu po objęciu w maju 2016 roku przez G. W. stanowiska dyrektora departamentu sieci własnej, atmosfera w pracy stała się bardziej nerwowa. Od 2015 roku, kiedy wiceprezesem zarządu pozwanej został A. K., wszyscy dyrektorzy regionalni podlegali ocenie tzw. „360 stopni”. Polegała ona na ocenie dyrektora regionalnego na każdym poziomie zarządzania, gdyż były brane pod uwagę zarówno opinie podległych pracowników, jak i osób zatrudnionych na takim samym stanowisku oraz przełożonych. Uzyskane wyniki były ważnym czynnikiem przy decydowaniu o dalszym zatrudnieniu w pozwanej spółce. Powód został poddany tej ocenie w listopadzie i grudniu 2015 roku, a uzyskane przez niego wyniki były bardzo dobre.

Sąd Rejonowy ustalił, że początkowo współpraca powoda z G. S. układała się dobrze. Sytuacja zmieniła się po zatrudnieniu G. W., który swoim zachowaniem wpływał na pogorszenie stosunków powoda z bezpośrednim przełożonym. Na zatrudnionych dyrektorów regionu była wywierana presja, bowiem pomimo braku wolnych stanowisk u pozwanej zatrudniani byli nowi dyrektorzy regionu bez przydzielonego regionu, którzy oczekiwali na zwolnienie kogoś ze stanowisk; byli to głównie pracownicy przejmowani przez pozwaną z Banku (...).

Sąd Rejonowy ustalił, że w czerwcu 2016 roku odbyło się zebranie dyrektorów regionu, na którym G. W. poinformował, że powód próbował „zamiąć pewną sprawę pod dywan”. Dnia 16 czerwca 2016 roku powód został poproszony na rozmowę dyscyplinującą z dyrektorem departamentu sieci własnej - G. W. oraz dyrektorem makroregionu - G. S.. Przełożeni przedstawili powodowi, że dowiedzieli się o sytuacji pozostawienia przez pracownika jednego z podległych powodowi oddziałów banku kasetki wraz z pieniędzmi w kwocie 500 zł na sali obsługi banku. Zarzucono powodowi, że naruszył procedury obowiązujące u pozwanej, albowiem o powyższej sytuacji nie poinformował przełożonych, a jedynie przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z odpowiedzialnym za zdarzenie pracownikiem i ustalił z biurem bezpieczeństwa środki zaradcze na przyszłość. G. W. zasugerował, że powód „zamiata sprawę pod dywan”. Po tej rozmowie u powoda wystąpił atak wysokiego ciśnienia. Po przeprowadzeniu badań lekarskich rozpoznano u powoda depresję. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 17 czerwca 2016 roku, początkowo z powodu wypalenia zawodowego i depresji, następnie przez wzgląd na zabieg usunięcia kamicy nerkowej. Problemy psychologiczne powoda zostały zapoczątkowane wraz ze zmianami w strukturach organizacyjnych pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 25 lipca 2016 roku G. S. przeprowadził z powodem rozmowę telefoniczną, podczas której poinformował, że jeżeli powód nie stawi się w pracy dnia 26 lipca 2016 roku, to ją straci. Powód wskazał przełożonemu na konieczność uzyskania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, bowiem jego absencja przekraczała 30

dni. Nie mając możliwości uzyskania powyższego zaświadczenia z dnia na dzień, powód zadeklarował gotowość stawienia się w pracy dnia 1 sierpnia 2016 roku, tj. z upływem okresu zwolnienia lekarskiego. G. S. polecił powodowi skontaktowanie się w tej sprawie z G. W. wskazując, że to G. W. wywiera nacisk na jak najszybszy powrót powoda do pracy. Podczas rozmowy telefonicznej G. W. poinformował powoda, że ogłoszono już rekrutację na zajmowane przez niego stanowisko. W następstwie powyższego stan zdrowia powoda uległ pogorszeniu. Ostatecznie powód nie powrócił do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 27 stycznia 2017 roku, doręczonym powodowi w dniu 1 lutego 2017 roku, pozwana złożyła pracownikowi wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zmiana polegała na powierzeniu innego stanowiska - kierownika oddziału w K. oraz na zmniejszeniu wynagrodzenia do wysokości 5 600 zł. Jako przyczynę wypowiedzenia podano zmiany organizacyjne w strukturze regionalnej departamentu sieci własnej, skutkujące zmniejszeniem ilości regionów. Pozwana uwzględniła następujące kryteria doboru pracownika: dyspozycyjność, staż na stanowisku trenerskim, staż na stanowisku związanym ze szkoleniem podległych pracowników, doświadczenie managerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A., doświadczenie managerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A., postępowania Departamentu Audytu Wewnętrznego/Departamentu (...), skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku oraz wyniki jakości wyrażone w tzw. procesie tajemniczego klienta (M. S.).

Sąd Rejonowy ustalił, że kryteria doboru zostały opracowane przez G. W.. Za zgromadzenie danych niezbędnych do sporządzenia zestawienia odpowiadał J. D. (1), którego bezpośrednią przełożoną była M. K. (1). J. D. (1) pozyskiwał informacje od biura administracji kadrowo-płacowego. Nikt nie sprawdzał poprawności przygotowanych danych. Kryteria były przygotowane w pośpiechu, bowiem J. D. (2) miał zaledwie kilka dni na zebranie informacji. Najistotniejsze z punktu widzenia pozwanej były kryteria doboru takie jak: dyspozycyjność, staż na stanowisku trenerskim, postępowania Departamentu Audytu Wewnętrznego/Departamentu (...) skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku. Przy ocenie stażu na stanowisku trenerskim znaczenie miało faktyczne doświadczenie, nie zaś posiadane w tymże zakresie wykształcenie.

Sąd Rejonowy ustalił, że w przygotowanym zestawieniu kryteriów były nieścisłości. Przykładowo przyznano powodowi 5 punktów za postępowanie (...)/ (...) (postępowanie przed Departamentem Audytu Wewnętrznego lub Departamentem (...)) skutkujące wykryciem nieprawidłowości, pomimo jednoczesnego zaznaczenia, że w stosunku do powoda było prowadzone takie postępowanie.

Sąd Rejonowy ustalił, że z początkiem 2017 roku na stanowisku dyrektora regionu rozpoczął pracę T. B., a jego praca podlegała ocenie według tożsamyh kryteriów doboru jak w przypadku powoda oraz danych zebranych w styczniu 2017 roku. T. B. również otrzymał 5 punktów za postępowanie (...)/ (...), a przecież przyszedł do pracy do pozwanego na początku 2017 roku, w pierwszej kolejności był na szkoleniu, więc raczej nie zarządzał regionem, a tym samym nie mógł mieć postępowania (...)/ (...). Inny pracownik, J. B. pomimo tego, że nie miał prowadzonego postępowania (...)/ (...) nie dostał za to żadnych punktów.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie przyjął zaproponowanych mu przez pozwaną warunków pracy i płacy, i jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Powód nigdy nie był informowany o tym, że decydujące dla jego dalszego zatrudnienia u pozwanej miały być wskazane kryteria w wypowiedzeniu umowy o pracę. Jedyną oceną, do wyniku której przykładano dużą wagę, była ocena „360 stopni”, a z której powód miał bardzo dobre wyniki. Kryteria wskazane w wypowiedzeniu nigdy nie były powodowi zakomunikowane.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód ma wykształcenie wyższe. Wraz z powodem w okresie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku u pozwanej pracowało 30 pracowników na stanowisku dyrektora regionu. Powód wyróżniał się na tle innych dyrektorów regionu stażem pracy na stanowisku związanym ze szkoleniem podległych pracowników. Staż powoda na stanowisku trenerskim wynosił dwa lata i pięć miesięcy. Powód posiada 4 – letnie doświadczenie managerskie w (...) Bank S.A. oraz niespełna 3,5 – letnie doświadczenie managerskie poza (...) Bank

S.A. Z grona 30 dyrektorów regionu 9 posiadało staż managerski poza bankowością. W okresie od 2013 roku do 2016 roku powód odnosił wybitne wyniki sprzedażowe w swoim regionie. Wyniki jakości pracy powoda zostały w przygotowanym zestawieniu ocenione na poziomie 75%, co na tle pozostałych 30 pracowników stanowiło wartość jedną z wyższych ocen. Powód brał udział w programie rozwojowym pozwanej pod nazwą: „inkubator”, do którego byli kwalifikowani pracownicy osiągający wybitne wyniki oraz z potencjałem managerskim. Suma absencji powoda wyniosła 217 dni. Powód ukończył z wyróżnieniem studia podyplomowe z zakresu coachingu.

Sąd Rejonowy ustalił, że G. S. nie miał żadnych zarzutów co do dyspozycyjności powoda w okresie ich współpracy. W ocenie G. S. powód przestał być dyspozycyjny z chwilą pójścia na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Powód podlegał pod makroregion, który plasował się na pierwszym miejscu w kraju pod względem wyników sprzedaży.

Sąd Rejonowy ustalił, że na przełomie 2016 i 2017 roku u pozwanej zaszły zmiany struktury organizacyjnej, zaś wstępne plany zmian miały miejsce w listopadzie 2016 roku. W wiadomości e-mail z dnia 27 stycznia 2017 roku pozwana poinformowała pracowników zajmujących stanowisko dyrektora regionu o obowiązującym od dnia 1 lutego 2017 roku nowym podziale regionalnym. Dotychczasowa liczba 30 regionów została zredukowana do 22. Redukcja regionów była podyktowana względami ekonomicznymi oraz zmianą modelu pracy na stanowisku dyrektora regionu, gdzie położono nacisk na działalność szkoleniową. Pozwana złożyła wypowiedzenia definitywne lub zmieniające 15 pracownikom zajmującym stanowisko dyrektora regionu. Pomimo najlepszych w Polsce wyników sprzedaży w makroregionie, w którym był zatrudniony powód z sześciu dyrektorów regionu trzem zmienione zostały warunki pracy, w tym powodowi. Natomiast od czerwca 2017 roku pozwana przyjęła na analogiczne stanowiska 13 osób, z których 12 przeszło z M. Bank. Rekrutacja na trzy stanowiska dyrektora regionu przeprowadzona została na pół roku przed wprowadzeniem zmiany struktury organizacyjnej.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 42 k.p. zakład pracy może wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy albo same warunki pracy lub same warunki płacy. Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy przepis art. 45 k.p. stosuje się odpowiednio. W myśl dyspozycji art. 45 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. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, nie pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy. Inną kwestią jest natomiast ustalenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Podobnie jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę, w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy przypomniał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Oznacza to, że sąd nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy, co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia,

a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., w sprawie III PZP 10/85; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., w sprawie I PK 93/10). Jednocześnie jednak to, że sąd nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, w szczególności, czy pod pozorem zmian organizacyjnych nie kryła się inna motywacja pracodawcy. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., w sprawie II PK 265/06). Sąd bada również prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., w sprawie I PKN 20/97). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku, w sprawie I PKN 675/00, w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska). Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że muszą to być kryteria obiektywne i niestojące w sprzeczności z przepisami prawa. Jeśli likwidacja dotyczy tylko części z spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy, działając zgodnie z przedstawioną wyżej linią orzecniczą, ustalił że w rezultacie przeprowadzonej restrukturyzacji, polegającej na likwidacji i łączeniu regionów, ograniczono ich ilość z trzydziestu do dwudziestu dwóch. Oznaczało to konieczność zmniejszenia zatrudnienia w grupie zawodowej dyrektorów regionów i zastosowania przez pracodawcę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia spośród osób zatrudnionych na tych stanowiskach. Wskazana powodowi przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy, określona jako „zmiany organizacyjne w strukturze regionalnej departamentu sieci własnej, skutkujące zmniejszeniem ilości regionów” spełniała wymagania, co do jej formy w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., gdyż była jasna i konkretna. Natomiast to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy podał, że likwidacja poszczególnych regionów w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSNCP z 1985 roku, Nr 11, poz. 164).

Sąd Rejonowy dokonał analizy, czy powód został prawidłowo wytypowany przez pozwaną do złożenia mu wypowiedzenia zmieniającego. Zastrzeżenie budzi ogólnikowe sformułowanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W tych okolicznościach sformułowana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia mogła być niezrozumiała dla powoda i wywołać uzasadnione wrażenie, że faktycznym celem było zwolnienie go z pracy. W okresie zatrudnienia na stanowisku dyrektora regionu powodowi nigdy nie były komunikowane wskazane w wypowiedzeniu kryteria, jako mające znaczenie przy ocenie jego pracy, a tym bardziej jako decydujące o jego dalszym zatrudnieniu. Jedyną oceną, o jakiej powód posiadał wiedzę była tzw. ocena „360 stopni”, z której to otrzymał bardzo dobry wynik w skali kraju. Znamiennym jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia

obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., w sprawie I PRN 17/77). Pozwana nie sprostowała spoczywającemu na niej ciężarowi dowodu. Jak wynika z korelujących ze sobą zeznań świadków M. P. i A. G., przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy nie była rzeczywistym powodem wypowiedzenia. Świadkowie powyżsi potwierdzili fakt niezadowolienia pozwanej z samodzielnego rozwiązania przez powoda sytuacji pozostawienia kasetki kasjerskiej oraz jego długotrwałego pozostawiania na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Rejonowy podał, że z materiału dowodowego wynika, że sporządzone zestawienie danych potrzebnych do oceny przez pozwaną wyszczególnionych przymiotów zawodowych powoda, zawiera błędy. Powodowi przyznano bowiem 5 punktów za brak prowadzenia wobec niego postępowań (...) / (...) skutkujących wykryciem nieprawidłowości mimo, że pozwana wskazywała na takowe. Nadto, wątpliwości budzi rzetelność porównywania przymiotów zawodowych powoda z innymi pracownikami. Uwadze Sądu Rejonowego nie uszło, że T. B., który rozpoczął pracę na stanowisku dyrektora regionu z początkiem 2017 roku, podlegał ocenie względem danych zebranych jeszcze w styczniu 2017 roku. Z załączonego do akt zestawienia wynika nadto, że powód wyróżniał się na tle innych dyrektorów regionu stażem pracy na stanowisku związanym ze szkoleniem podległych pracowników. Staż powoda na stanowisku trenerskim wynosił dwa lata i pięć miesięcy. Powód posiada 4-letnie doświadczenie managerskie w (...) Bank S.A. oraz niespełna 3,5 letnie doświadczenie managerskie poza (...) Bank S.A. W okresie od 2013 roku do 2016 roku powód odnosił wybitne wyniki sprzedażowe w swoim regionie. Wyniki jakości pracy powoda zostały w przygotowanym zestawieniu ocenione na poziomie 75%, co na tle pozostałych 30 pracowników stanowiło wartość jedną z wyższych. Powód brał udział w programie rozwojowym pozwanej pod nazwą: „inkubator”, do którego byli kwalifikowani pracownicy osiągający wybitne wyniki oraz z potencjałem managerskim. Sąd Rejonowy zaznaczył, że o ile dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, może być kryterium doboru pracowników do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001 r., w sprawie I PKN 191/00 oraz z dnia 5 października 2005 r., w sprawie I PK 61/05), o tyle trudno wyciągać w stosunku do pracownika negatywne konsekwencje jedynie z racji długotrwałej absencji w pracy spowodowanej złym stanem zdrowia. Powyższe ustalenia wskazują na niezasadność wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy, a w konsekwencji powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo na podstawie art. 45 k.p., bowiem pozwana dokonała niewłaściwego doboru pracownika do zwolnienia. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) zasądzając od pozwanej na powoda kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 785). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację wywiodła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa, a to:

1. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię zakładającą, że wymóg konkretyzacji oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi warunków zatrudnienia, nie był spełniony ponieważ kryteria „doboru pracownika, do zwolnienia” są sformułowane ogólnikowo;

2. art. 45 k.p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię, w świetle której nie jest uzasadnione wypowiedzenie warunków zatrudnienia, jeżeli decyzja w tym zakresie następowała m.in. po wzięciu pod uwagę kryterium dyspozycyjności, za brak której uznaje się długotrwała absencja wywołana złym stanem zdrowia, co skutkuje gorszym wynikiem

punktowym ocenianego pracownika, mimo, że brak podstaw do takiej interpretacji zwłaszcza, że nawet w Kodeksie pracy długotrwała absencja pracownika umożliwiła pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy w drodze oświadczenia a pracodawca ma prawo- poszukiwać pracowników którzy pracują w sposób najbardziej wydajny, czego prognostykiem jest brak absencji;

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie wybiórczej oceny materiału dowodowego tj. z pominięciem istotnej jego części, a dodatkowo wyprowadzenie na podstawie wybranej części materiału dowodowego - zeznań dwóch świadków (M. P. i A. G.) będących w konflikcie z pozwanym w związku z tym samym procesem zmian w sieci własnej, który objął powoda, a zatem których zeznania nie zasługiwały na przyznanie im przymiotu wiarygodności, wniosków zbyt daleko idących i sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a mianowicie, ustalenie na podstawie samych tylko zeznań dwóch świadków M. P. i A. G., że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków zatrudnienia było niezadowolenie pozwanego z samodzielnego rozwiązania przez powoda sytuacji pozostawienia kasetki kasjerskiej z kwotą 500 zł w jednej z podległych mu placówek oraz długotrwałe pozostawianie przez powoda na zwolnieniu lekarskim, podczas gdy szereg dowodów z dokumentów (np. dokumenty banku dotyczące wprowadzenia zmian w sieci własnej banku) oraz zeznań świadków (m.in. G. W., M. K. (2), W. T.) potwierdzał:

- fakt przeprowadzenia u pracodawcy poważnych zmian organizacyjnych w sieci dystrybucyjnej banku (ograniczenie liczny regionów, makroregionów wraz ze zmniejszeniem ich liczby co obejmowało także region podległy powodowi oraz zmianą funkcji - zadań dyrektora regionu),

- fakt przeprowadzenia procedury weryfikacyjnej dyrektorów regionalnych (obejmującej także powoda), bezpośrednio związanej z ww. zmianami w sieci dystrybucyjnej banku, w wyniku której to weryfikacji, powód otrzymał ocenę, która nie kwalifikowała go do pełnienia funkcji dyrektora regionalnego w nowej, zmodyfikowanej strukturze sieci dystrybucyjnej Banku,

co w konsekwencji doprowadziło do błędnych i nielogicznych wniosków, które oznaczają, że szeroko zakreślona i przeprowadzona zmiana sieci pozwanego banku (obejmującej przed zmianą 30 regionów i 3 makroregiony), oraz całe postępowanie weryfikacyjne mające na celu wyłonienie kadry dyrektorskiej, która dawałaby rękojmię realizacji nowych założeń organizacyjnych, było fikcją, zorganizowaną po to by ukryć decyzję pozwanego o wypowiedzeniu warunków pracy powodowi, z uwagi na niezadowolenie pozwanego z samodzielnego rozwiązania przez powoda z sytuacji pozostawienia kasetki kasjerskiej z kwotą 500 zł w podległym oddziale oraz długotrwałe pozostawianie na zwolnieniu lekarskim;

4. art. 233 § 1 k.p.c. przez sformułowanie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie błędnego wniosku - sprzecznego z zasadami logiki, że błędy zestawienia danych potrzebnych do oceny wyszczególnionych przymiotów zawodowych powoda, rzutują na prawidłowość decyzji o niezakwalifikowaniu powoda do pełnienia funkcji dyrektora regionalnego w nowej, zmodyfikowanej strukturze sieci dystrybucyjnej banku,

- podczas gdy ów błąd, wskazany w uzasadnieniu polegał na przyznaniu powodowi pięciu punktów (dodatnich) za brak prowadzenia wobec powoda postępowań dotyczących nieprawidłowości mimo, że zdaniem Sądu I instancji, bank na takie nieprawidłowości miał wskazywać;

- podczas gdy ów błąd oznaczał przecież niezasadne przyznanie pięciu punktów powodowi - a więc niezasadne podwyższenie jego oceny, co nie może przecież stanowić podstawy do formułowania zarzutu w sprawie powoda, iż został on nieprawidłowo oceniony skoro w ten sposób, jego ocena nie została zaniżona względem innych dyrektorów poddanych ocenie ale zawyżona;

5. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i dokonanie dowolnych ustaleń, co do tego, że zestawienie danych potrzebnych do oceny wyszczególnionych przymiotów zawodowych powoda, zawiera błędy rzutujące na prawidłowość decyzji o niezakwalifikowaniu powoda do pełnienia funkcji dyrektora regionalnego w nowej, zmodyfikowanej strukturze sieci dystrybucyjnej banku, z tego względu, że jeden z ocenianych dyrektorów, który rozpoczął pracę w 2017 r., był oceniany na podstawie danych

ze stycznia 2017 r., mimo że nie wykazano w jaki sposób miałyby to wpływać negatywnie na ocenę powoda - jak miałyby to obniżać jego wynik do tego stopnia, że bezpośrednio w wyniku ww. błędu, powód otrzymał wynik, który nie kwalifikował go do pełnienia funkcji dyrektora regionalnego w nowej, zmodyfikowanej strukturze sieci dystrybucyjnej banku,

6. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i dokonanie dowolnych ustaleń, co do tego że powód został niezasadnie dobrany do „zwolnienia” (przy czym zauważenia wymaga, że powodowi wypowiedziano jedynie warunki pracy) z tego względu, że zdaniem Sądu I instancji ocena powoda winna być pozytywna z uwagi na wybrane przez Sąd I instancji, pozytywne przymioty i osiągnięcia (takie jak wysokie wyniki sprzedażowe, wysoki wynik w ocenie „360 stopni”, wysoki staż trenerski i inne) mimo, że :

- tak dokonana ocena ma charakter wybiórczy i nie uwzględnia wszystkich kryteriów doboru, wybranych przez pracodawcę zgodnie z jego prawem, autonomią kadrową i potrzebami jakie wynikają z prowadzonej działalności, a nawet uwzględnia okoliczności które nie mają nic wspólnego z kryteriami doboru, jak chociażby wyniki oceny „360 stopni”, przeprowadzonej w innym postępowaniu, na inne cele,

- Sąd I instancji nie wyjaśnił, a w sprawie nie udowodniono, aby pozostałe kryteria doboru pominięte przez Sąd I instancji, nie nadawały się na uwzględnienie - były nieuzasadnione,

- tak dokonana ocena jest niekompletna i nie ma nic wspólnego z modelem (cechami) dyrektora regionalnego, jakiego potrzebował pozwany, aby przeprowadzić planowane zmiany w sieci dystrybucyjnej,

- tak dokonana oceną wkracza w kompetencje pracodawcy, który ma prawo do własnej polityki kadrowej i doboru takiej kadry zarządzającej jak jest dostosowana do prowadzonej działalności gospodarczej,

co skutkowało nieprawidłowym ustaleniem, iż w sprawie nie wykazano aby przyczyna wypowiedzenia była zasadna, podczas gdy wybrane przez Sąd Rejonowy okoliczności, pozytywnie świadczące o powodzie jako o pracowniku, nie stanowiły wyłącznych wszystkich kryteriów doboru, które ustalił pracodawca poszukujący kadry menedżerskiej o określonych przymiotach, doświadczeniu i umiejętnościach, co czego miał prawo w ramach autonomii w kształtowaniu polityki kadrowej związanej i dostosowanej do prowadzonej przez siebie działalności, natomiast okoliczności do których odwołał się Sąd I instancji nie wyczerpują kryteriów tej oceny, a wręcz ograniczają ją tylko do wybranych przez Sąd I instancji przymiotów takich, jak wyniki sprzedażowe, czy staż trenerski;

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy uznał, iż pozwana niezasadnie wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy. Zdaniem Sądu Rejonowego w ramach oceny obejmującej powoda, pozwana popełniła błędy, które podważając dokonaną ocenę pod kątem jej prawidłowości. Dodatkowo zastrzeżenia Sądu Rejonowego budzi sposób sformułowania kryteriów doboru pracowników o zwolnienia. Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego pozwana nie zgodziła się z następujących względów. Błędy, na które powołał się Sąd Rejonowy, nie mogą stanowić zarzutu wobec pracodawcy skoro skutkują polepszeniem sytuacji powoda w ogólnym rankingu (błędne - zdaniem Sądu Rejonowego, przyznane 5 punktów). Również pozwana nie zgodziła się z zarzutem, jakoby uwzględnienie w rankingu dyrektorów, pracownika który rozpoczął pracę w 2017 r., samo w sobie pogarszało sytuację powoda. W tym zakresie strona powodowa nie wykazała, czy ww. sytuacja w ogóle przełożyła się na wynik powoda, w jaki sposób, a zwłaszcza że spowodowała pogorszenie sytuacji powoda skutkujące złym wynikiem (nie kwalifikującym go do pełnienia funkcji dyrektora w mienionej sieci), którego inaczej by nie otrzymał. Pozwana uznała za nieprawidłowe działanie Sądu Rejonowego, który dokonał własnej weryfikacji powoda i samodzielnie, w oderwaniu od kryteriów doboru uznał, że powód miał pozytywne przymioty, wyniki stawiające pod znakiem zapytania decyzję pozwaną. Sąd Rejonowy nie miał jednak podstaw, aby w sposób nieuzasadniony decydować, według których kryteriów pracodawca ma dobierać swoich pracowników. To do pracodawcy należy wybór specjalistów, oraz kwalifikacji jakimi powinni się oni odznaczać, z punktu widzenia celu, którym jest skuteczne prowadzenie wybranej działalności. Kwestionowanie tej oceny jest możliwe w razie wykazania, że kryteria są nieprawidłowe- nieuzasadnione. Jednocześnie w sprawie nie

zakwestionowano wyboru kryteriów, jakie wybrał pracodawca w poszukiwaniach kadry menadżerskiej, która w jego ocenie, pozwoliłaby na realizację zamierzonych celów gospodarczych.

Pozwana podała, że z przeprowadzonych dowodów wynikało, że w banku przeprowadzono szeroko zakreśloną modernizację sieci własnej, ale nie była to wyłączenie zmiana ilościowa - zmniejszenie liczby regionów. Chodziło bowiem o zmianę roli jaką miał pełnić dyrektor regionu - zgodnie z nowymi założeniami przyjętymi przez zarząd banku, dyrektor miał mieć nowe kompetencje, zmienione w stosunku do dotychczasowych. Decyzja co do powoda, była podjęta w oparciu o jego ocenę uwzględniającą określone kryteria doboru i wagi (dyspozycyjność, staż pracy na stanowisku trenerskim, staż na stanowisku związanym ze szkoleniem podległych pracowników, doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A., doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A., postępowania Departamentu Audytu Wewnętrznego/Departamentu (...) skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku oraz wyniki jakości wyrażone w M. S.). Kryteria te w ocenie pozwanej miały dawać możliwość wyłonienia kadry zarządzającej, która umożliwi realizację strategii rozwoju obranej przez zarząd. Pozwana nie zgodziła się ze stanowiskiem wyrażonym w zaskarżonym wyroku, w zakresie niesprostania wymogom konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy, wskazanej w przedmiotowym oświadczeniu. Wskazano w nim bowiem, że ma miejsce reorganizacja struktury sieci sprzedaży w Banku, wskazano na czym ona polega (ograniczenie liczby regionów, zmniejszenie poziomu zatrudnienia) i kogo obejmuje (Dyrektorów Regionu). Wskazano, że decyzja co do powoda, była podjęta w oparciu o jego ocenę uwzględniającą określone kryteria doboru i wagi. Wskazano te kryteria: dyspozycyjność, staż pracy na stanowisku trenerskim, staż na stanowisku związanym ze szkoleniem podległych pracowników, doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A., doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A., postępowania Departamentu Audytu Wewnętrznego/Departamentu (...) skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku oraz wyniki jakości wyrażone w M. S.. Zdaniem pozwanej, oświadczenie to spełniało wymagania określone w art. 30 § 4 k.p.

Pozwana podała, że w orzecznictwie wskazuje się, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., w sprawie I PK 172/12). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna, wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., w sprawie I PK 61/13).

Pozwana podała, że oczywiście, konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania - nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. XI teza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., w sprawie III PZP 10/85). Chodzi bowiem o to, że znajomość przyczyn zwolnienia, umożliwiają podjęcie decyzji o złożeniu odwołania do sądu pracy. Konkretyzacja przyczyny wskazanej w oświadczeniu ma na celu ograniczenie późniejszego sporu przed sądem pracy - ten ostatni toczy się w ramach przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., w sprawie I PKN 571/98). Pozwana przytoczyła pogląd prof. L. M. zawarty w komentarzu do Kodeksu pracy pod redakcją profesora A. S. (C.H. B., 2018, Nb 34 do art. 30 KP), zgodnie z którym „z drugiej strony, skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2010 r., w sprawie I PK

168/09). Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując-przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 r., w sprawie I PK 172/12). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., w sprawie I PK 61/13).

Pozwana podała, że w/w poglądach orzeczniczych zawarto wymóg wskazania pracownikowi przyczyny podejmowanej decyzji o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia bądź samego stosunku pracy. Temu wymogowi pozwana sprostowała. Okoliczności wskazane powodowi w oświadczeniu pracodawcy, pozwoliły mu na podjęcie decyzji co do ewentualnego odwołania się do sądu pracy od decyzji pracodawcy. I tak, powód zakwestionował rzeczywisty charakter zmian wprowadzanych w banku twierdząc, że faktycznie nie chodziło o reorganizację sieci. Ta okoliczność nie znalazła potwierdzenia w postępowaniu. Pozwana wykazała fakt przeprowadzenia postępowania restrukturyzacyjnego, dokonanie rzeczywistej oceny dyrektorów regionalnych, oraz fakt, iż na stanowiskach dyrektorskich brew temu co sugerował powód, znalazły się także osoby zatrudnione wcześniej w pozwanym banku. Pozwany pracodawca miał prawo podjąć decyzję o zreorganizowaniu swojego przedsiębiorstwa. Przeprowadzono w tym celu rzeczywistą, złożoną procedurę mającą na celu dobór pracowników - dyrektorów regionalnych, którzy posiadają te umiejętności, doświadczenie i kwalifikacje, których potrzebował bank w celu zreformowania swojej sieci sprzedaży. Pozwana potrzebowała osób spełniających określone kryteria. Bezsposornie wykazano w postępowaniu, że procedura weryfikacyjna miała charakter realny a nie jak twierdził powód - pozorny. Pozwana potwierdziła, że ocena powoda została przeprowadzona prawidłowo - spośród siedmiu kryteriów podlegających ocenie, Sąd Rejonowy choć dopatrywał się nieprawidłowości skutkującej pogorszeniem sytuacji powoda to jednak ustalenia w tym zakresie były nieprawidłowe.

Pozwana dodała, że w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., w sprawie III PZP 6/11 słusznie podkreślono, że zwykłość rozwiązania umowy o pracę wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną przed wypowiedzeniem, z tego instrumentu skorzystać. (...) wypowiedzenia umowy przejawia się przede wszystkim w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia umowy, podmiot zatrudniający może kształtować skład załogi, np. zmniejszać liczbę zatrudnionych z przyczyn gospodarczych czy też „zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach”. Sąd Najwyższy podkreślił również, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., w sprawie I PKN 419/97).

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Powód podał, że Sąd I instancji wbrew twierdzeniom pozwanej nie stwierdził, że reorganizacja regionów była fikcją, zorganizowaną po to, by ukryć rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia warunków pracy powodowi. Wręcz przeciwnie, Sąd I instancji podkreślił, w ślad za orzecznictwem Sądu Najwyższego, że nie ocenia samej potrzeby dokonania zmian organizacyjnych. Ustalił zresztą że restrukturyzacja została przeprowadzona (faktycznie zmniejszono liczbę regionów), wskazując w uzasadnieniu na czym ona polegała. Sąd I instancji dokonał natomiast analizy tego, czy powód został prawidłowo wytypowany do złożenia mu wypowiedzenia zmieniającego i w tym zakresie doszedł do prawidłowych wniosków. Powód podał, że w żadnym

stopniu nie można podzielić zarzutu pozwanej, że zeznania świadków M. P. i A. G. nie zasługiwały na przyznanie im przymiotu wiarygodności. Na uzasadnienie takiego zarzutu pozwana podaje tylko, że są oni w konflikcie z pozwaną w związku z tym samym procesem zmian restrukturyzacyjnych. W pierwszej kolejności powód zaprzeczył, aby ww. świadkowie w toku zeznań przejawiali niechęć do pozwanej, czy ich zachowanie potwierdziło negatywne nastawienie do pozwanej. Świadek A. G. skorzystał również z prawa wniesienia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę, jest to jednak uprawnienie gwarantowane przepisami prawa i nie można z faktu sięgnięcia do tego narzędzia wyciągać wniosków tak daleko idących, jak czyni to pozwana. Natomiast świadek M. P. rozwiązał z pozwaną umowę o pracę przed rozpoczęciem procesu reorganizacji banku. Zatem formułowanie zarzutu o konflikcie tego świadka z pozwaną jest zupełnie pozbawione podstaw.

Powód podniósł, że niezasadny pozostaje również zarzut wadliwej oceny kwestii postępowań (...) / (...) wobec powoda. Pozwana wskazuje na brak wpływu błędu zestawienia danych, na podstawie którego pozwana rzekomo dokonywała oceny pracowników, a polegającego na przyznaniu punktów w rubryce „Postępowania (...) / (...)”, na prawidłowość decyzji o wypowiedzeniu warunków pracy powodowi. Pozwana podnosi nawet, że dokonana przez nią ocena powoda została w sposób nieuzasadniony zawyżona. W pierwszej powód wskazał, że rzekomy problem z postępowaniem (...) / (...) dotyczącym powoda sprowadzał się do niewłączenia przełożonych w rozwiązanie sytuacji, która miała miejsce w jednym z oddziałów w regionie powoda, a polegającej na pozostawieniu przez kasjera kasetki z pieniędzmi na sali obsługi. Przy czym powód nie był obowiązany zawiadomić o tym swoich przełożonych. Zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi rozwiązał problem w porozumieniu z właściwymi departamentami banku. W związku z tym zdarzeniem nie było prowadzone w stosunku do powoda żadne postępowanie ani przez departament audytu, ani przez departament bezpieczeństwa funkcjonujący w strukturze pozwanej. Niezasadnie więc zaznaczono „tak” w kolumnie dotyczącej takich postępowań, gdyż punkty - wbrew obecnym twierdzeniom pozwanej - powodowi należały się.

Powód wskazał, że szczególnie istotną kwestią, jeśli chodzi o to zestawienie, jest jednak to, że zostało ono sporządzone prowizorycznie, niedbale i bez jakiegokolwiek oceny prawidłowości zebranych danych. Trafnie Sąd I instancji wypunktował nieścisłości występujące w tym dokumencie, wskazując również na pośpiech w jego opracowaniu. Dość zresztą zauważyć, że zeznający w toku postępowania świadkowie, w tym pracownicy pozwanej, mieli niekiedy problem ze wskazaniem osób opracowujących kryteria doboru pracowników i odpowiadających za przygotowanie zestawienia. Na tle zebranego materiału dowodowego uzasadniony jest więc wniosek, że wskazane powodowi ogólnikowo kryteria i byle jak przygotowane zestawienie nie mogły stanowić miarodajnej podstawy do oceny jego pracy, a rzeczywiście o wręczeniu mu wypowiedzenia zmieniającego zadecydowały inne względy - nieuzasadnione zarzuty co do nieprawidłowego zachowania powoda w związku z incydentem z kasetką wcześniej podjęta przez G. W. decyzja w tym zakresie (zakomunikowana zresztą i powodowi, i innym pracownikom), choroba powoda oraz przede wszystkim - potrzeba zrobienia miejsca przyjętym już do pracy na stanowiska dyrektorów regionu (choć bez przypisanego regionu) pracownikom Millennium Banku, z którego wywodziła się nowa kadra kierownicza pozwanej.

Powód podał, że nie może ostać się zarzut, jakoby Sąd I instancji sam wybrał pozytywne przymioty powoda i na tej podstawie przyjął, że wypowiedzenie nie było uzasadnione. Sąd I instancji doszedł do przekonania o niewłaściwym doborze powoda do wypowiedzenia zmieniającego po wnikliwej analizie kryteriów doboru wskazanych przez pozwaną i dogłębnej ocenie prawidłowości ich zastosowania w stosunku do powoda. Powód zwrócił uwagę, że choć w apelacji kilkakrotnie mowa o jakimś wyniku weryfikacji, który nie kwalifikował powoda do pełnienia funkcji dyrektora regionalnego w nowej strukturze organizacyjnej banku, to przecież takiego konkretnego wyniku pozwana nigdy nie była w stanie wskazać ani w samym piśmie z wypowiedzeniem skierowanym do powoda, ani w toku postępowania sądowego. Pozwana nie była w stanie określić, jakie wagi przypisał poszczególnym kryteriom, które rzekomo stosował, ani jakie obiektywnie porównywalne rezultaty zastosowania tych kryteriów zadecydowały o wyborze akurat powoda do pozbawienia go stanowiska pracy w zestawieniu z pozostałymi osobami na tym stanowisku. Dotyczy to w szczególności oceny powoda na tle nowo zatrudnionych pracowników wywodzących się z M. Bank, których przecież nie dało się ocenić według wskazanych przez pozwaną kryteriów i którym - w dacie dokonywania oceny nie przypisano jeszcze nawet regionów. W sprawie niniejszej nie może być więc mowy o wyniku weryfikacji dyrektorów regionu, który mógłby

być - jak sugeruje pozwana w apelacji - w jakimś stopniu obniżony w stosunku do powoda, a wystarczająco wysoki dla innych spośród dyrektorów regionu. Jedynym rezultatem tzw. weryfikacji dyrektorów regionu pod kątem ich doboru do wypowiedzenia im warunków pracy było arbitralne stwierdzenie o tym, który z nich musi pożegnać się ze stanowiskiem. Natomiast jaki wpływ na to miał niestarannie sporządzony, zawierający błędy zbiór danych w postaci tabeli opracowanej przez pozwaną, sama pozwana nie była w stanie wskazać.

Powód podał, że o ile sam wskazywał, że rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, w istocie mającego doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy, leżały poza kryteriami podanymi ogólnikowo przez pozwaną, Sąd I instancji poczynił ustalenia, jak na tle pozostałych dyrektorów regionu wypadł powód. W tych ustaleniach oparł się o bardziej miarodajne dane, również zresztą przygotowane przez pozwaną i służące właśnie ocenie pracowników. Te ustalenia Sądu I instancji świadczą zaś o tym, że powód zawsze plasował się w czołówce pracowników pozwanej na podobnych stanowiskach.

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia prawa materialnego, a to art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 k.p. (bez wskazania konkretnego jego paragrafu) poprzez ich nieprawidłową wykładnię, powód wskazał, że Sąd I instancji wyczerpująco uzasadnił przyjętą wykładnię, obszernie zresztą podpierając się orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy przypomnieć, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę od dnia 20 kwietnia 2010 roku, przy czym od dnia 1 lutego 2015 roku na stanowisku dyrektora regionu. Na przełomie 2016/2017 roku pozwana podjęła decyzję w zakresie zmiany struktury organizacyjnej, co skutkowało między innymi zmniejszeniem liczby pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu. Pozwana wybrała pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu, którym wypowiedziała dotychczasowe stosunki pracy, stosując następujące kryteria: 1) dyspozycyjność, 2) staż na stanowisku trenerskim, 3) staż na stanowisku związanym ze szkoleniem podległych

pracowników, 4) doświadczenie managerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A., 5) doświadczenie managerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A., 6) postępowania Departamentu Audytu Wewnętrznego/Departamentu (...), skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku, 7) wyniki jakości pracy wyrażone w tzw. procesie tajemniczego klienta (M. S.). Pozwana złożyła między innymi powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu mu warunków pracy i płacy w związku ze zmianami organizacyjnymi, skutkującymi zmniejszeniem ilości regionów i osób zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu. Pozwana podała powodowi w/w kryteria doboru pracownika do zwolnienia z dotychczasowego stanowiska pracy. Pozwana dodała w oświadczeniu woli, że każdemu kryterium przypisano daną ilość punktów na podstawie uchwały zarządu banku.

Strony nie kwestionowały, że w pozwanym banku doszło do zmian organizacyjnych, skutkujących ograniczeniem zatrudnienia na stanowisku dyrektora regionu. Powód zakwestionował między innymi obiektywizm w zakresie stosowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, bowiem w zatrudnieniu pozostali pracownicy z krótszym stażem pracy u pozwanej, przejęci z konkurencyjnego banku.

Rację ma Sąd Rejonowy, że nie posiada kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy, co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy; natomiast rolą sądu jest badanie, czy wybór pracownika do zwolnienia został dokonany w oparciu o obiektywne kryteria w tej samej grupie pracowniczej.

Należy przypomnieć, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, w sprawie I PK 50/06).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, którego Sąd Rejonowy nie zawarł w pisemnym uzasadnieniu wyniku, że kryteria doboru do zwolnienia pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora regionu posiadały następującą wagę (ilość punktów):

- 1) dyspozycyjność – rozumiana jako liczba dni absencji chorobowej pracownika za okres od 2015 roku do 2017 roku
 - suma absencji od 0 do 20 dni = 5 pkt,
 - suma absencji od 21 dni do 60 dni = 4 pkt,
 - suma absencji od 61 dni = 0 pkt;
- 2) staż na stanowisku trenerskim – rozumiany jako doświadczenie na stanowisku trenerskim związanym z systematycznym szkoleniem pracowników
 - brak doświadczenia = 0 pkt,
 - posiada doświadczenie = 1 pkt;
- 3) staż na stanowisku menedżerskim, związanym ze szkoleniem podległych ludzi – rozumiany jako praca na stanowisku z systematycznym szkoleniem podległych ludzi
 - suma doświadczenia powyżej 2 lat = 2 pkt,
 - suma doświadczenia poniżej 2 lat = 0 pkt;

4) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A.
– wyrażone stażem

- suma doświadczenia powyżej 5 lat = 3 pkt,

- suma doświadczenia od 3 do 5 lat = 2 pkt,

- suma doświadczenia od 2 do 3 lat = 1 pkt,

- suma doświadczenia poniżej 2 lat = 0 pkt;

5) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A. – wyrażone stażem

- suma doświadczenia powyżej 5 lat = 3 pkt,

- suma doświadczenia od 3 do 5 lat = 2 pkt,

- suma doświadczenia od 1 roku do 3 lat = 1 pkt,

- suma doświadczenia poniżej roku = 0 pkt;

6) postępowania (...) /DB dotyczące dyrektora regionu, skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku

- brak wykrytych nieprawidłowości w okresie ostatnich 12 miesięcy = 5 pkt,

- wykryte nieprawidłowości w okresie ostatnich 12 miesięcy = 0 pkt;

7) wyniki badania jakości wyrażony w MS za okres 11 miesięcy 2016 roku)

- wynik do 68% = 0 pkt,

- wynik od 69% do 75% = 2 pkt,

- wynik od 76% do 100% = 3 pkt

Pozwana załączyła do akt sprawy zestawienie oceny pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu przez przyzmat w/w kryteriów i zastosowanej punkcji (k. 104-105). Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z zeznań 2 pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu, którzy legitymowali się najkrótszym stażem pracy u pozwanej, a to T. B. i M. K. (3) (k.301). Sąd Rejonowy także i te dowody nie wymienił i nie ocenił w pisemnym uzasadnieniu przez przyzmat zastosowania obiektywnych kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia stosunku pracy.

M. K. (3) jest zatrudniona u pozwanej na stanowisku dyrektora regionu od dnia 1 grudnia 2016 roku i uzyskała następujące oceny za w/w kryteria:

1) dyspozycyjność – 5 pkt,

2) staż na stanowisku trenerskim – 0 pkt,

3) staż na stanowisku menedżerskim, związanym ze szkoleniem podległych ludzi – rozumiany jako praca na stanowisku z systematycznym szkoleniem podległych ludzi – 0 pkt,

- 4) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A. – 2 pkt,
- 5) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A. – 0 pkt,
- 6) postępowania (...)/DB dotyczące dyrektora regionu, skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku – 5 pkt
- 7) wyniki badania jakości wyrażony w MS za okres 11 miesięcy 2016 roku – nie była świadek oceniana.

Świadek M. K. (3) uzyskała średnią liczbę punktów $2 = 12 \text{ pkt} : 6$

T. B. jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku dyrektora regionu od dnia 2 stycznia 2016 roku i uzyskał następujące oceny za w/w kryteria:

- 1) dyspozycyjność – 5 pkt,
- 2) staż na stanowisku trenerskim – 0 pkt,
- 3) staż na stanowisku menedżerskim, związanym ze szkoleniem podległych ludzi – rozumiany jako praca na stanowisku z systematycznym szkoleniem podległych ludzi – 2 pkt,
- 4) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A. – 0 pkt,
- 5) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A. – 3 pkt,
- 6) postępowania (...)/DB dotyczące dyrektora regionu, skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku – 5 pkt
- 7) wyniki badania jakości wyrażony w MS za okres 11 miesięcy 2016 roku – nie był świadek oceniany.

Świadek T. B. uzyskał średnią liczbę punktów $2,50 = 15 \text{ pkt} : 6$

Powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku dyrektora regionu od dnia 1 lutego 2015 roku i uzyskał następujące oceny za w/w kryteria:

- 1) dyspozycyjność – 0 pkt, bowiem od czerwca 2016 roku był na zwolnieniu lekarskim łącznie 217 dni,
- 2) staż na stanowisku trenerskim – 1 pkt,
- 3) staż na stanowisku menedżerskim, związanym ze szkoleniem podległych ludzi – rozumiany jako praca na stanowisku z systematycznym szkoleniem podległych ludzi – 0 pkt,
- 4) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego w (...) Bank S.A. – 1 pkt,
- 5) doświadczenie menedżerskie w branży finansowej przy obsłudze klienta detalicznego/masowego poza (...) Bank S.A. – 2 pkt,
- 6) postępowania (...)/DB dotyczące dyrektora regionu, skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku – 5 pkt

7) wyniki badania jakości wyrażony w MS za okres 11 miesięcy 2016 roku – 2 pkt

Powód uzyskał średnią liczbę punktów $1,57 = 11 \text{ pkt} : 7$

Z przedstawionego przez pozwaną zestawienie oceny pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu wynika, że na 33 pracowników 6 pracowników nie podlegało ocenie przez pryzmat kryterium wyników badań jakości tzw. tajemniczy klient, 2 pracowników zostało zatrudnionych od dnia 1 listopada 2016 roku, zaś 3 pracowników od dnia 1 grudnia 2016 roku.

Należy zgodzić się, że nie narusza zasad współzycia społecznego przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku, w sprawie I PKN 191/00). W niniejszej sprawie kryterium dyspozycyjności nie miało charakteru obiektywnego, bowiem pracownicy z 2-3 miesięcznym stażem pracy u pozwanej byli zdecydowanie lepiej punktowani, aniżeli powód – pracownik z długoletnim stażem pracy u pozwanej, który na skutek pracy przebywał na długotrwałym zwolnieniu od połowy 2016 roku. Uwadze nie może umknąć fakt, że kryterium dyspozycyjności (rozumianej jako liczba dni absencji chorobowej) było znacznie wyżej punktowane, aniżeli staż pracy lub doświadczenie w branży bankowej. Nadto, niedopuszczalne jest, aby jedno z kryteriów (wyniki pracy w procesie tajemniczego klienta) było stosowane wobec tylko niektórych pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora regionu. Brak stosowania tego kryterium w stosunku do niektórych pracowników, zawyża ich ocenę końcową. Także kryterium postępowania (...) /DB dotyczące dyrektora regionu, skutkujące wykryciem nieprawidłowości za okres ostatniego roku nie było sprawiedliwe, bowiem pracownicy z krótkim stażem pracy u pozwanej byli bardziej premiowani, aniżeli ci pracownicy, którzy przepracowali pełny 2016 rok.

Przyjmując do oceny pracownika w/w kryteria za wyjątkiem trzech (dyspozycyjności, wyniki pracy w procesie tajemniczego klienta, postępowanie (...) /DB), to powód uzyskałby wynik na poziomie 1 (4 pkt : 4 kryteriów), świadek T. B. 1,25 (5 : 4) a świadek M. K. (3) 0,5 (2 : 4). W identycznej sytuacji punktowania za wynik pracy, co M. K. (3), znalazła się M. K. (4), która jest zatrudniona u pozwanej na stanowisku dyrektora regionu od 1 grudnia 2016 roku.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że przyjęte przez pozwaną kryteria doboru pracownika do zwolnienia/zmiany treści stosunku pracy nie były sprawiedliwe i obiektywne. Przyjęte przez pozwaną kryteria pozwoliły na dalsze zatrudnienie pracowników, którzy zostali zatrudnieni z końcem 2016 roku.

Należy przypomnieć, że prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji zawodowych nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 roku, w sprawie I PKN 37/97). Kontroli sądu pracy podlega ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 roku, w sprawie I PKN 401/97).

Mając na uwadze ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego, uzupełnione ustaleniami poczynionymi przez Sąd Okręgowy, nie można zarzuć, aby Sąd Rejonowy naruszył art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p. oraz art. 233 k.p.c.

Rację ma apelujący, że nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., który należy rozpatrywać łącznie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p. Wskazane kryteria doboru pracownika do zmiany treści stosunku pracy nie były ogólnikowe i były zrozumiałe. Należy pamiętać, że kryteria te zostały podane w związku z ograniczeniem zatrudnienia w grupie dyrektorów regionu w następstwie reorganizacji zakładu pracy.

Należy przypomnieć, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 roku, w sprawie II PK 152/15). Wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia stanowi wyjaśnienie, dlaczego pracodawca wybrał do zwolnienia pracownika. Wymóg podania kryteriów decydujących o wypowiedzeniu danemu pracownikowi umowy o pracę weryfikowany jest aspektem funkcjonalnym. Chodzi o to, aby zatrudniony mógł ocenić swoje szanse w ewentualnym sporze sądowym. Ma też znaczenie procesowe. Sąd w ramach podanych przez pracodawcę weryfikuje prawidłowość wyboru (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019, w sprawie II PK 158/18).

Reasumując, apelacja pozwanej podlega oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

(-) Grażyna Łazowska (-) Grzegorz Tyrka (-) Patrycja Bogacińska-Piątek

sędzia sędzia sędzia