

**Sygn. akt VI P 349/15**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ** Dnia 20 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Krystyna Narożańska Alicja Furtak

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...)SA w W.

o odszkodowanie i odprawę

I. Zasądza od pozwanego (...)SA w W. rzecz powoda P. K. kwotę 21 000 zł / dwadzieścia jeden tysięcy złotych / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od 3 06 2015r. do dnia zapłaty .

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

III. Znosi pomiędzy stronami koszty postępowania.

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1050 zł / jeden tysiąc pięćdziesiąt złotych / tytułem opłaty od pozwu , która nie została uiszczona na skutek zwolnienia ustawowego powoda .

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 21 000 zł / dwadzieścia jeden tysięcy złotych/.

Sygn. akt VI P 349/15

## UZASADNIENIE

Powód P. K. pozwem z dnia 5 maja 2015 r. wniósł o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 9 października 2013 r. za nieuzasadnione i orzeczenie wypłaty odszkodowania w kwocie 21.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 kwietnia 2015 r. oraz uznanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zwolnienia grupowe, a zatem przyczyny niezależne od powoda i zasądzenie w związku z tym odprawy wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13/03/2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w kwocie 21 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...)Spółki Akcyjnej w W. kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 9 października 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 8 kwietnia 2014 r. powód objął stanowiska Dyrektora Regionu.

Z uwagi na wdrażanie zaleceń pokontrolnych Komisji Nadzoru Finansowego na początku 2015r. pozwany stracił około 40% klientów rynku.

W dniu 11.02.2015r. pozwany otrzymał zgodę Komisji Nadzoru Finansowego na przejęcie kontroli nad (...) S.A. , a co za tym idzie sfinalizowania transakcji, w tym przejście 724 pracowników zlokalizowanych głównie w G.. Na początku 2015 r. ogłoszono pracownikom Regulamin zwolnień grupowych tj. do 850 pracowników pozwanego w okresie od kwietnia do końca grudnia 2015 r.

W ocenie powoda wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny są nieprawdziwe i pozorne, gdyż prawdziwym powodem były przyczyny niezależne od powoda wynikające ze zwolnień grupowych rozpoczętych przez pozwanego. Nadto pozwany w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny wskazał przyczyny wywiedzenia w związku z czym powód nie był w stanie odnieść się w pełni do zarzutów wskazanych w wypowiedzeniu i wskazać dowodów na swoją obronę.

Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była reorganizacja zakładu pracy organizowana od wielu miesięcy. Powód nie miał wpływu ani na konieczność rezygnacji z osiągania dochodów z najbardziej dochodowego sektora Banku ani na ogólnie określone w Porozumieniu „niekorzystne trendy rynkowe”, a także na zdublowaniu kadry na niektórych szczeblach w wyniku fuzji pozwanego z (...).

Strona powodowa wskazała także, iż przyczyna niskiej efektywności gospodarczej kierowanej jednostki organizacyjnej, stanowiąca zagrożenie rentowności gospodarczej, nie jest prawdziwa albowiem wyniki działalności nie były ujemne. Nadto inne jednostki miały dużo gorsze wyniki, a u powoda dodatkowo w 2014r. fluktuacja pracowników była na poziomie 60%, co znacznie utrudniało osiągnięcie dobrego wyniku.

W kwestii kontaktów powoda z podległymi pracownikami to wbrew stanowisku pozwanego udzielał on im wsparcia w trakcie cotygodniowych spotkań. Pracownicy zawsze mogli zwrócić się do powoda w razie zaistnienia jakichkolwiek problemów. Sam powód uczestniczył jako wsparcie w spotkaniach z kontrahentami.

Powód zatem nie przyczynił się swoim zachowaniem do złego funkcjonowania zakładu pracy, a działania powoda nie charakteryzował brak umiejętności organizacyjnych, brak staranności, złe wyniki. Rentowność regionu nie zależała wyłącznie od powoda, ale w dużej mierze od decyzji zarządu pozwanego m.in. w przedmiocie rezygnacji z akcji kredytowej najbardziej dochodowym segmencie Banku oraz od analityków badających ryzyko, którzy nie byli elastyczni w swoich decyzjach i długotrwanie rozpatrywali dokumentację.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...)Spółka Akcyjna w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Regionu (Dyrektora Regionalnego(...)), w zadaniowym systemie czasu pracy, na samodzielnych stanowisku.

Mając na uwadze zakres obowiązków powoda, pozwany wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę nie było pokłosiem wdrażania zaleceń (...) ani fuzji z (...).

W odniesieniu do przyczyn wypowiedzenia pozwany wskazał, że podstawowym kryterium oceny pracownika w zakresie efektywności gospodarczej kierowanej jednostki na stanowisku Dyrektora Regionalnego (...) jest realizacja budżetu przychodów operacyjnych netto. Dyrektor każdorazowo otrzymuje cel kwartalny w zakresie przychodów operacyjnych netto. Powód wykonał 56% celu za 3 kwartał 2014r., 57% za 4 kwartał 2014r. oraz 61% za 1 kwartał 2015 r.

Tym samym powód systematycznie nie wykonywał budżetów przychodów operacyjnych. W trzech kwartałach z rzędu na tle pozostałych Regionalnych (...) powód miał najniższe wykonanie budżetu. Podstawowymi kryteriami

umożliwiający realizację kluczowego parametru czyli realizację budżetu przychodów operacyjnych oraz co za tym idzie ukierunkowanie nakładów pracy na transakcje rokujące skuteczność ich zawarcia są: umiejętność pozyskiwania nowych kredytobiorców w ramach danego regionu oraz skuteczność działania czyli dla jakiego procentu wniosków mierzonego wolumenem uzyskano decyzje pozytywne w stosunku do wszystkich decyzji i wycofań wniosków wydanych w tym okresie.

Region kierowany przez powoda miał najniższą skuteczność, co oznacza, że transakcje przygotowywane przez pracowników podlegających powodowi były słabej jakości i nie rokowały skutecznego ich zawarcia. Dodatkowo porównując do pozostałych regionów Region powoda miał najniższą efektywność w przeliczeniu na Bankiera, w zakresie zarówno ilości jak i wartości decyzji pozytywnych.

W ocenie pozwanego powód nie osiągnął wymaganych wyników ze względu na niewłaściwą organizację czasu pracy. Powód nie miał pomysłu na akwizycję, nie miał pomysłu na aktywizację, nie miał pomysłu na pozyskiwanie nowych klientów, nie rozpoznał właściwie umiejętności swoich pracowników i widząc brak realizacji celów sprzedażowych tolerował taki stan rzeczy. Powód nie podejmował prób wyegzekwowania od pracowników realizacji zadań zgodnie z ich stanowiskami pracy jako bankierów (...). Powód nie opracował planów aktywizacji sprzedaży, a jego działania ograniczały się do wizytowania klientów pozwanego. Podwładnym wręcz zalecał składanie wszystkich wniosków kredytowych, które trafiały do doradców, ignorując okoliczność czy spełniają one warunki, by zostać zaakceptowane. W wyniku takiego działania większość wniosków kredytowych otrzymywała decyzję negatywną, co potwierdza raport z pozyskiwania nowych kredytobiorców w okresie od stycznia 2015 r. do kwietnia 2015 r.

Powód, w ocenie pracodawcy, nie zapewniał dostatecznego wsparcia w realizacji zadań jednostki organizacyjnej, w której świadczył pracę.

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

Powód P. K. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanego (...)Spółka Akcyjna z siedzibą w W. na stanowisku Menedżera ds. Klienta Biznesowego na czas określony, zaś od 1 12 2013r. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym 17 000 zł miesięcznie. Od 1 11 2014r. wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo zwiększeniu do 21 000 zł miesięcznie brutto.

Z dniem 1 kwietnia 2014 r. powód objął stanowisko Dyrektora Regionu.

dowód: umowa o pracę – k. 2 część B akt osobowych powoda, porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę – k. 3 i k. 4 część B akt osobowych powoda, porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę z 3 11 2014r. k. 6 Część B akt osobowych

Do zakresu czynności powoda na stanowisku Dyrektora Regionu należało:

- 1) zarządzanie w ramach globalnej strategii linii biznesowej, w celu zwiększenia liczby klientów banku,
- 2) zarządzanie rozwojem korzystnych relacji pomiędzy klientami a bankiem oraz osiągnięcia **dlugofalowego rozwoju** Regionalnego (...),
- 3) ponoszenie odpowiedzialności za funkcjonowanie oraz realizację celów i zadań nałożonych na Regionalne(...),
- 4) zapewnienie wsparcia merytorycznego oddziałów uniwersalnych funkcjonujących w jego zasięgu terytorialnym, w zakresie bankowości przedsiębiorstw,
- 5) podejmowanie decyzji w ramach przyznanych uprawnień i kompetencji, określonych odrębnymi przepisami, a w szczególności:
  - a) akceptowanie zadań budżetowych i planów sprzedażowych Regionalnego (...)

- b) wdrażanie i monitorowanie realizacji zadań budżetowych i planów sprzedażowych Regionalnego (...),
- c) odpowiadanie za podział potencjalnych klientów dbając o optymalizację współpracy i wysoka jakość portfeli,
- d) w porozumieniu z Departamentem Sprzedaży ustalanie planów działań promocyjnych i marketingowych,
- e) wsparcie merytoryczne Pracowników w zakresie pozyskiwania klientów w obszarze jego działania,
- f) zapewnienie właściwej współpracy Regionalnego(...) z komórkami centrali w zakresie realizacji zadań,
- g) zapobieganie ewentualnym nieprawidłowościom oraz informowanie Dyrektora Departamentu Sprzedaży (lub Dyrektora Linii (...)) o zagrożeniach mogących naruszyć dobre imię Banku lub jego interes,
- h) realizacja polityki banku w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym,
- i) podejmowanie działań mających na celu kształtowanie pozytywnego wizerunku banku,
- j) podejmowanie działań mających na celu zapewnienie najwyższej jakości obsługi klientów,
- k) ustalanie zakresów czynności, ocenianie oraz dbanie o rozwój bezpośrednich podwładnych,
- l) podejmowanie decyzji w sprawach kadrowych i płacowych dotyczących podległych pracowników zgodnie z polityką banku,
- m) zatwierdzanie wniosków urlopowych i zlecanie odbycia podróży służbowych przez podległych pracowników,
- n) zapewnianie, we współpracy z właściwymi komórkami organizacyjnymi Centrali, sprawnego tworzenia efektywnej sieci dystrybucji,
- o) podejmowanie decyzji w sprawie odstępstw cenowych, proceduralnych i kwotowych stosownie do przyznanych uprawnień,
- p) podejmowaniem decyzji w ramach posiadanych kompetencji kredytowych, ustalonych w ramach oddzielnych przepisów,
- q) analizowanie na podstawie otrzymanych raportów sytuacji ekonomicznej Regionalnego(...) oraz podejmowanie odpowiednich działań,
- r) podpisywanie umów w granicach udzielonego pełnomocnictwa,
- s) zapewnianie przeprowadzenia rzetelnej kontroli wewnętrznej w podległej jednostce zgodnie z obowiązującymi regulacjami,
- t) wydawanie wewnętrznych decyzji o charakterze instruktażowym, regulacyjnym i organizacyjnym,
- u) reprezentowanie banku w lokalnych kołach biznesu, stowarzyszeniach, izbach handlowych oraz aktywne uczestniczenie w życiu biznesowym,
- v) ponoszenie odpowiedzialności za wykonanie statutowych zadań oraz zadań wynikających z uchwał walnego zgromadzenia akcjonariuszy, rady nadzorczej i zarządu banku, zarządzeń prezesa i innych przepisów wewnętrznych banku oraz przestrzeganie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

dowód: zakres czynności – k. 5 część B akt osobowych powoda

W kwietniu roku 2014 powód objął jedno z Regionalnych (...) w G. , które zostało podzielone na dwie jednostki, jako Dyrektor Regionu . Z uwagi na zmiany organizacyjne i dużą rotację pracowników obejmującą około 60% pracowników , były znaczne problemy w realizacji planów ustalonych z początkiem roku. Proces rekrutacji zakończył się w sierpniu 2014 r., przy czym ze względów oczywistych nowozatrudnieni pracownicy musieli się wdrożyć i przejść odpowiednie szkolenia. W tym okresie ze strony zwierzchników powoda nie docierały żadne uwagi czy też wytyczne ukierunkowane na zmianę w sposobie zarządzania placówką.

We wrześniu 2014 r. po rezygnacji I. K. zarządzającej drugą placówką (...) w G., przełożeni powoda i zarząd podjęli decyzję o połączeniu (...) placówek i powierzeniu kierowania jej powodowi. Reorganizacja spowodowała konieczność zapoznania się powoda z nowym zespołem oraz koniecznością uzupełnienia kadr.

Powód organizował cotygodniowe spotkania z pracownikami i indywidualne razem z dwoma zastępcami. Omawiane były wszystkie transakcje i problemy pracownicze.

Podległymi powodowi pracownikami byli doradcy klienta oraz młodszy doradcy klienta, a także pracownicy wsparcia zajmujący się obsługą klientów.

Powód podejmował działania związane z pozyskiwaniem nowych klientów, poprzez udział w spotkaniach z potencjalnymi zainteresowanymi, jeździł na spotkania z doradcami klienta , którym udzielał pomocy i wsparcia , udostępniał samochód służbowy w przypadku wyczerpania limitów paliwowych.

W każdej placówce był sporządzany plan wykonania (budżet przychodów operacyjnych) szczegółowo wyznaczający cele do zrealizowania.

W banku były limity kwotowe i procentowe na poszczególne rodzaje branż, od początku roku 2015 została bardzo mocno ograniczona w kredytowaniu branża budowlana - 41, 62, 68 branża budowlana i deweloperska. W grudniu 2014 poruszano ten temat na spotkaniach z dyrektorami regionalnymi, gdzie wskazano, że (...) ma się skupiać na pozyskiwaniu klientów z innych branż, kredytów inwestycyjnych, obrotowych, aby możliwe było częściowe powrotne uwolnienie tego limitu.

W związku z decyzją Komisji Nadzoru Finansowego wskutek przeprowadzonej kontroli, pozwany nie uzyskał zgody na powiększanie ekspozycji kredytowej w zakresie nieruchomości, co uprzednio generowało przychody w wysokości około 40%.

Z uwagi na zmieniające się warunki prowadzonej polityki bankowej, a co wiązało się bezpośrednio z zaleceniami pokontrolnymi (...), ocena ryzyka była szczegółowa i często, jak to miało miejsce w placówce powoda, była negatywna.

W placówce powoda za trzeci kwartał 2014 r. zrealizowano 56%, w czwartym kwartale 2014 r. wykonano 57% a w pierwszym kwartale 2015 r. 61% wyznaczonych celów.

dowód: analiza wolumenów i klientów benchmarkowych – k.49-56, e-mail – k. 57-63, lista spotkań – k. 64, k. 112, plan wykonania – k. 113-123, zeznania świadka K. B. – k. 170-174 (nagranie z rozprawy z dn. 16.12.2015r. 00:13:12-01:01:44), zeznania świadka D. D. – k. 174-176 (nagranie z rozprawy z dn. 16.12.2015r, 01:03:19-01:31:05), zeznania świadka M. C. – k. 176-177 (nagranie z rozprawy z dn. 16.12.2015r. 01:31:05-01:45:55), zeznania świadka A. C. – k. 177-178 (nagranie z rozprawy z dn. 16.12.2015r. 01:47:20-02:06:24), zeznania świadka P. B. – k. 289v.-291 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 01:27:21-02:21:14), zeznania świadka M. W. – k. 291-293 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 02:24:12-03:25:28), zeznania powoda P. K. – k. 293-294 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 03:26:09-03:57:12)

W związku z połączeniem pozwanego banku z (...)S.A. pracodawca wprowadził Regulamin zwolnień grupowych w (...)S.A.

Przyczyną zamierzonych zwolnień grupowych była reorganizacja struktury zatrudnienia pozwanego i dostosowanie stanowisk pracy do nowej struktury zatrudnienia. Racjonalizacja zatrudnienia miała na celu dostosowanie i optymalizację stanowisk pracy do realizacji strategii rozwoju (...)S.A. oraz wynikała ze zmieniających się trendów rynkowych i zachowań klientów. Regulamin zwolnień grupowych określał zasady postępowania w związku z zamiarem zwolnienia nie więcej niż 850 pracowników (...)S.A.

Zwolnienia grupowe nastąpiły w okresie od kwietnia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.

Zwolnieniami grupowymi objęci zostali pracownicy wszystkich grup stanowiskowych w ramach całej struktury (...) S.A.

Dobór pracowników do grupowego zwolnienia dokonywany był według następujących kryteriów:

- a) przydatność zawodowa, w tym kwalifikacje zawodowe, jakość i wydajność wykonywanej pracy,
- b) ocena pracy,
- c) naruszenie porządku lub dyscypliny pracy,
- d) mobilność – brak gotowości do zmiany miejsca świadczenia pracy,
- e) likwidacja stanowiska pracy uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie,
- f) staż pracy.

W przypadku porozumienia stron stosunku pracy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych nie miały zastosowania powyższe kryteria.

W regulaminie zwolnień zostały także zawarte zapisy odnoszące się do okresu wypowiedzenia a także świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i obowiązków wynikających ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

W dniu 27 kwietnia 2015 r. pozwany zawarł porozumienie dotyczące zwolnień grupowych oraz działań dotyczących zatrudnienia pracowników w związku z przejściem na (...) S.A. zakładu pracy (...) S.A.

Pozwany wskazał, że przyczyną zwolnień grupowych jest reorganizacja struktury organizacyjnej Spółki i dostosowanie stanowisk pracy do nowej struktury zatrudnienia. Racjonalizacja zatrudnienia ma na celu dostosowanie i optymalizację stanowisk pracy w związku z realizowaną strategią rozwoju (...), planowaną fuzją z (...) oraz zmieniającymi się trendami rynkowymi i zachowaniami klientów. W ramach racjonalizacji zatrudnienia dojdzie do zmniejszenia etatyżacji w istniejących oddziałach, likwidacji niektórych placówek bankowych bądź ich przekazania w działalność agencyjną. Konsekwencją planowanej fuzji są synergie osobowe przekładające się na konieczność deduplikacji pozycji, które występują w obu bankach oraz konieczność redukcji zatrudnienia w wyniku zmniejszenia pracochłonności poprzez wdrożenie bardziej efektywnych procesów w operacjach. Zwolnienia grupowe spowodowane są również niekorzystnymi trendami rynkowymi, które zwiększają koszty działalności pracodawcy oraz ograniczają jego przychody, w szczególności zaś:

- obniżenie przez Radę Polityki Pieniężnej stopy referencyjnej do 1,5%
- ograniczeniem prowizji na transakcje kartami kredytowymi do 0,3% oraz przy ograniczeniu prowizji dla kart debetowych do 0,2 %
- dwukrotnym zwiększeniu opłaty pobieranej przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny, zapowiedzią zmian prawnych nakierowanych na ułatwianie ogłaszania bankructwa osobom indywidualnym,, a w szczególności możliwości

anulowania przez sąd pozostałych zobowiązań finansowych osób ogłaszających bankructwo, co znacząco zwiększa ryzyko finansowe branży bankowej.

Strony ustaliły, że zwolnieniami grupowymi objętych zostanie nie więcej niż 850 pracowników, a zwolnienia mogą być prowadzone wśród pracowników zatrudnionych we wszystkich grupach zawodowych, w ramach całej struktury Spółki, uzgadniając, że w poszczególnych grupach zawodowych zostanie zwolnionych nie więcej niż:

- pracownicy placówek bankowych oraz punktów obsługi bankowej – 480
- stanowiska wsparcia sprzedaży i biznesu – 255
- stanowiska biurowe – 90
- stanowiska IT – 25

Strony ustaliły, że do liczby pracowników objętych zwolnieniami grupowymi nie są zaliczani pracownicy, których umowy rozwiążą się z innych przyczyn oraz pracownicy, którzy dokonają wypowiedzenia umów lub ich rozwiązania bez wypowiedzenia czy też umowy, które rozwiążą się z upływem czasu, na który były zawarte.

W zakresie okresu grupowego zwolnienia, kryteriów doboru do zwolnienia grupowego postanowienia powiełały uregulowania Regulaminu zwolnień grupowych.

Nadto strony uzgodniły, że Spółka wypłaci zwalnianym pracownikom odprawy. Każdemu pracownikowi dobranemu do zwolnień grupowych Spółka proponuje zawarcie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Niezależnie od odprawy Spółka wypłaci pracownikowi zwalnianemu za porozumieniem stron dodatkowe odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy ("Dodatkowe odszkodowanie"). Odszkodowanie to uzależnione zostało od stażu pracy i wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Pracownicy osiągający miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powyżej 5000 zł brutto miesięcznie otrzymywali Dodatkowe Odszkodowanie w wysokości 1 – krotności swojego wynagrodzenia.

Pracodawca także zawarł uregulowania dotyczące Odszkodowania dla założycieli, rekompensatę małżeńską, dodatkową rekompensatę, koszty przedłużenia ubezpieczenia medycznego.

dowód: Regulamin zwolnień – k. 37-38, Porozumienie – k. 39-47

P. B. dyrektor ds. sprzedaży pozwanego, opracował zestawienia realizacji wykonania budżetów za okres trzech kwartałów na przestrzeni 2014 i 2015r. przygotowane w oparciu o dane kontroli banków oraz formalnego rejestru prowadzonego przez Departament Ryzyka w zakresie analizy nowych ekspozycji kredytowych. Przeprowadzone analizy z wykonania budżetów Przychodów Operacyjnych Regionalnych (...) w 3 i 4 kwartale 2014 r. oraz w 1 kwartale 2015 r. plasowały placówkę prowadzoną przez powoda w trzecim kwartale 2014 r. na poziomie dolnych granic, w czwartym kwartale 2014 r. i pierwszym kwartale 2015 r. na ostatnim miejscu.

W sferze pozyskiwania nowych kredytobiorców w okresie od stycznia 2015 r. do końca kwietnia 2015 r. odpowiednio – approval rate ogólny 25 (najniższy w skali kraju), - sztuki decyzji pozytywnych per bankier sztuki (kredyty kumulatywne) 0,9 (najniższy w kraju) oraz wolumen decyzji pozytywnych kredytowych per bankier 4 (najniższy w kraju). Niewiele lepsze wyniki osiągała placówka w P..

Approval rate stanowi stosunek wartości wniosku kredytowego przez Regionalne (...) tj. udział wolumenu decyzji pozytywnych w stosunku do wartości wnioskowanych. Per bankier oznacza wolumen decyzji pozytywnych podzielony przez ilość pracowników zatrudnionych w danym centrum. Jeżeli approval rate jest niski tzn., że skuteczność przesyłanych wniosków kredytowych nie pasuje do polityki ryzyka i nie uzyskały akceptacji.

Depozyty terminowe często są niedochodowe z uwagi na odsetki. Placówka powoda posiadała bardzo dobre wyniki jeżeli chodzi o depozyty.

Wyniki placówki powoda w zakresie przychodów w kontekście tych III badanych kwartałów były najslabsze spośród (...).

dowód: raport z wykonania budżetów – k. 99-100 oraz raport z pozyskiwania nowych kredytobiorców – k. 101, zeznania świadka P. B. – k. 289v.-291 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 01:27:21-02:21:14), zeznania świadka M. W. – k. 291-293 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 02:24:12-03:25:28)

W dniu 29 kwietnia 2015 r. pozwany(...) S.A. w W. rozwiązał z powodem P. K. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2015 r.

Przyczyną wypowiedzenia była niska efektywność gospodarcza kierowanej jednostki organizacyjnej, stanowiąca zagrożenie jej rentowności gospodarczej, będąca skutkiem: - braku profesjonalnego kierownictwa, w tym niewłaściwej organizacji procesu pracy, braku umiejętności ukierunkowania nakładów pracy na transakcje rokujące skuteczność ich zawarcia, braku dostatecznego wsparcia podległych pracowników w wykonywaniu ich zadań, w konsekwencji brak realizacji celów budżetowych w 2014 r. i 2015 r.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 1 część C akt osobowych powoda

W związku z połączeniem z (...),(...)zainicjował proces zmian w obecnym modelu dystrybucji. Docelowa sieć (...)miała się składać z oddziałów flagowych, oddziałów standard oraz placówek partnerskich.

Bank miał wyodrębnić do końca 2015 r. około 40 dużych flagowych oddziałów do obsługi klientów indywidualnych i biznesowych. Zaoferować one miały klientom indywidualnym i biznesowym produkty klasy private banking, dostępne dotychczas wyłącznie dla klientów zamożnych.

W pierwszym półroczu 2015 r. pozwany był w trakcie realizacji procesu racjonalizacji zatrudnienia. Proces redukcji etatów był przeprowadzany w formie zwolnień grupowych, które trwały do końca 2015 r. i obejmowały do 1000 etatów. W drugim kwartale 2015 r. dokonano redukcji 746 osób, w której to grupie 92 osobom wręczono dokument rozwiązujący umowę o pracę w ramach zwolnień grupowych.

dowód: sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej (...)S.A. za I półrocze 2015 r. – k. 134-138 oraz w 2015 r. – k. 283-288, oświadczenie – k. 216-275

Przeprowadzane zmiany organizacyjne i strukturalne u pozwanego nie spowodowały likwidacji Regionalnego (...) w G., uprzednio kierowanego przez powoda, a następnie przez T. K. od października 2015r.

Generalnie procedura zwolnień grupowych nie obejmowała Regionalnych (...) poza pewnymi wyjątkami.

zeznania świadka K. B. – k. 170-174 (nagranie z rozprawy z dn. 16.12.2015r. 00:13:12-01:01:44), zeznania świadka P. B. – k. 289v.-291 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 01:27:21-02:21:14), zeznania świadka M. W. – k. 291-293 (nagranie z rozprawy z dn. 06.04.2016r. 02:24:12-03:25:28)

Wynagrodzenie powoda P. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 21.000 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 98

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo P. K. w części zasługiwało na uwzględnienie.



Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, których treść ocenił na mocy art. 245 kpc, zgodnie z treścią którego dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Także w oparciu o zeznania świadków jak również zeznania powoda możliwe było dokonanie ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu orzekającego zeznaniom wszystkich świadków należało przyznać walor wiarygodności co do zasady. Przy czym nie wpływa na ocenę wiarygodności odmienna ocena samej pracy powoda i prowadzonej przez niego placówki bankowej, albowiem świadkowie dokonywali jej z innych płaszczyzn aniżeli sam powód.

Sąd miał także na uwadze, że świadkowie D. D. i M. C. pozostają w sporze sądowym z pozwanym, jednakże nie znalazł podstaw do uznania, iż świadkowie ci zeznawali nieprawdę. Także zeznaniom świadka A. C. przyznać należało walor wiarygodności. Wskazani świadkowie bezpośrednio współpracowali z powodem w placówce w G.. Ocena pracy powoda na stanowisku dyrektora dokonana przez tych świadków stanowiła odzwierciedlenie prawidłowych relacji interpersonalnych, świadkowie wskazywali, że powód udzielał im należnego wsparcia, jednakże pozbawiona była merytorycznej oceny efektywności placówki, świadkowie bowiem uważali, że cele budżetowe były realizowane, zaś z zestawień i zeznań powoda i innych świadków wynika, że nie były realizowane, co wskazuje na brak wiedzy świadków pracowników podległych powodowi w powyższym zakresie.

Sąd uwzględnił także zeznania świadków M. W. i P. B., uznając je co do zasady za wiarygodne. Brak było podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości wobec przedstawianych ocen i opinii odnośnie niskiej efektywności i niezadowolających wyników przychodowych placówki bankowej prowadzonej przez powoda. Przyjąć należało, iż świadkowie ci byli uprawnieni do merytorycznej oceny realizacji budżetu (...) i w efekcie uznania, że nie wykonuje ona w stopniu akceptowalnym przez władze spółki tego budżetu. Świadek P. B. sporządzał analizy w powyższym zakresie, jednak nie badał przyczyn takiego stanu rzeczy.

Także zeznania świadka K. B. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek skierowany do placówki powoda podejmował działania ukierunkowane na kontrolę i następnie zwiększenie efektywności pracy pracowników, a co miało mieć bezpośrednie przełożenie na zwiększenie wykonania budżetu. Wskazał na niezadowolające wyniki placówki kierowanej przez powoda, jak wskazał nie monitorował działań powoda.

Świadkowie K. B., M. W. wskazują jednoznacznie, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie ma związku ze zwolnieniami grupowymi u pozwanego i sąd zeznaniom tym jako zgodnym i logicznym dał wiarę.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom powoda P. K., w zakresie, w jakim były one zborne i spójne z wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powód potwierdził, że nie zrealizował założeń budżetowych, wskazał jednak na przyczyny takiego stanu rzeczy – przede wszystkim zbyt mało czasu na rozwinięcie działalności, rotacje pracowników, połączenie dwóch (...) w G. i rozpoczęcie roku 2014 z realizacją budżetu na niskim poziomie, straty te było bardzo trudno odrobić, a wręcz było to nie wykonalne wobec dalszych zmian organizacyjnych i łącznie dwóch (...) w G.. Niewiarygodne jest natomiast twierdzenie powoda, że rozwiązanie z nim stosunku pracy ma związek ze zwolnieniami grupowymi u pozwanego, twierdzenie to nie jest poparte innymi dowodami, niezgodne z zeznaniami świadków K. B., M. W. ponadto z uwagi na istnienie stanowiska Kierownika Regionu, które zajmował powód i jego znaczenie dla pozwanego twierdzenie to nie jest logiczne.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Należy wskazać, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.” Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Wskazać także należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Reasumując należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Przed merytoryczną oceną zasadności wypowiedzenia Sąd zważył, iż zarzut powoda o braku właściwego pouczenia go o przysługującym prawie odwołania się do sądu pracy właściwego ze względu na miejsce wykonywania pracy, nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd orzekający w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p. (wyrok SN z dn. 03.02.2016r., II PK 333/14, LEX nr 1977922).

Powód w zakreślonym terminie wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy, nie zachodziła zatem konieczność szczegółowego badania treści pouczenia o przysługującym prawie odwołania się.

Przechodząc do rozważań w zakresie merytorycznej oceny zasadności i zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, w ocenie Sądu meriti żądanie pozwu w tym zakresie zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu błędne jest stanowisko powoda w zakresie uznania, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu mu umowy o pracę są na tyle niekonkretne i nieprecyzyjne, aby uniemożliwiały kontrolę sądową wypowiedzenia i są niezrozumiałe dla pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, a nadto nieprawdziwe i pozorne albowiem wynikały ze zwolnień grupowych.

W ocenie Sądu a quo nie sposób podzielić zapatrywania powoda, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest na tyle nieprecyzyjna i niekonkretna, że uniemożliwiało to ustosunkowanie się do jej zasadności.

Przywołane przez pracodawcę okoliczności jako uzasadniające w ocenie pozwanego rozwiązanie umowy o pracę, umożliwiają indywidualizację zachowań powoda. Nie sposób pominąć, że powód zajmował stanowisko kierownicze, a więc nie wymagało to ze strony pracodawcy szczegółowego, wręcz analitycznego przytoczenia okoliczności uzasadniających przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu prawnie dopuszczalne jest sformułowanie treści przyczyny w sposób skompilowany, a ewentualne szczegółowe wyjaśnienie nawet w toku postępowania sądowego. Strona powodowa posiadała na bieżąco informacje odnośnie realizacji planów budżetowych, negatywnych ocen wniosków o przyznanie kredytów klientom instytucjonalnym czy też limitów na poszczególne rodzaje branż, do czego odniosła się w trakcie niniejszego procesu.

Niemniej jednak zdaniem Sądu orzekającego powództwo w zakresie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powodowi P. K. było nieuzasadnione. Słusznie wskazywana strona powodowa, że z uwagi na zbyt krótki okres od czasu objęcia połączonej placówki i zachodzące zmiany organizacyjne, połączenie dwóch jednostek (...) w G. w II połowie roku 2014, nie miał on możliwości realizacji nałożonych planów i uzyskania oczekiwanych rezultatów.

W ocenie Sądu zarówno realizacja celów pracodawcy jak również właściwe kierowanie podległą grupą pracowników, wymagało upływu pewnego okresu czasu, minimum półrocznego, by dokonać właściwej oceny pracy powoda. Powód po przejęciu nadzoru nad połączoną placówką w zakresie zarządzania placówką, pracownikami jak i z zakresu pozyskiwania klientów wymagał czasu na uzyskanie efektów swej pracy. Nie jest wystarczające dla oceny pracy powoda to, że po upływie miesiąca nadzór podejmując kontrolkę stwierdza, iż nie są zawierane kolejne umowy z klientami, przychody są niewystarczające, co stanowi o niewykonaniu planów, albowiem nie można kwestii tych rozpatrywać w oderwaniu od przyczyn i zmian organizacyjnych zachodzących właśnie w jednostce kierowanej przez powoda.

Zdaniem Sądu wypowiedzenie jest nieuzasadnione, nawet przy przyjęciu, że pracodawca negatywnie ocenił dotychczasową pracę powoda na stanowisku dyrektora, do czego był w pełni uprawniony, gdyż nie zostały wzięte pod uwagę wszystkie czynniki determinujące efektywność pracy powoda. Mając na uwadze krótki okres zarządzania przedmiotową placówką (...) w G. po zmianach, nie sposób uznać za uzasadnione rozwiązanie z powodów umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Nie sposób także pominąć, że zgodnie z zakresem czynności powoda na stanowisku Dyrektora (...) należało zarządzanie rozwojem korzystnych relacji pomiędzy klientami a bankiem oraz osiągnięcia długofalowego rozwoju Regionalnego (...).

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 21.000 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 czerwca 2015 r. – odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 1 miesiąc pracy stosownie do okresu wypowiedzenia.

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda, w oparciu o treść art. 481 § 1 k.c. odsetki, z tą korektą, iż od dnia doręczenia pozwu tj. 3 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty. Zasadą jest, iż odsetki zasądzone są od dnia, w którym strona przeciwna dowiedziała się o istnieniu roszczenia i jednocześnie wezwania do zapłaty, a więc od dnia doręczenia pozwu.

Żądanie powoda w zakresie uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę objęte było zwolnieniami grupowymi, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Podstawową przesłanką stosowania ustawy z 13 03 2003r. jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy te zatem nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, mogą być one mniej lub bardziej istotne.

Zmiany organizacyjne nie mogą być u pracodawcy pozorne i służyć tylko za pretekst do rozwiązania stosunku pracy. Likwidacja stanowiska musi mieć charakter faktyczny, co oznacza, że na likwidowane miejsce nie zostanie zatrudniony nowy pracownik. W tym kierunku podąża też judykatura Sądu Najwyższego. Przykładowo można tu wskazać wyrok z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 32/98, w którym przyjęto, że funkcjonowanie obsługi finansowania stanu zatrudnienia w tym zespole może wskazywać na pozorność likwidacji stanowisk pracy. W procesie ocena pozorności likwidacji stanowiska pracy należy do kompetencji sądu pracy i polega na porównaniu warunków zatrudnienia na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym .

Z punktu widzenia art. 1 u.z.g. nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych.

Analizując postanowienia art. 1 u.z.g. warto podkreślić, że odnosi się on w sferze przedmiotowej do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia oraz porozumienia stron.

[K.W.Baran, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, st. pr. 01.03.2010r., Syst. Inf. Praw. LEX]

Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (wyrok SN z dn. 24.03.2011r., I PK 185/10, LEX nr 1119478).

Wbrew zatem twierdzeniom strony powodowej brak jest podstaw do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę z powodów uznać należało za rozwiązanie w trybie zwolnienia grupowego . Po pierwsze samo wskazanie powoda na liście pracowników, których dotknęły zmiany kadrowe w roku 2015r. nie jest tożsame ze stwierdzeniem , iż odbyło się ono w ramach zwolnień grupowych. Pozwany w toku postępowania przedłożył oświadczenie wraz załącznikiem stanowiącym imienną listę pracowników, z którymi została rozwiązana umowa o pracę (lub też z upływem czasu,

na jaki była zawarta). Przy czym wskazał jednocześnie, iż spośród 746 osób tylko grupie 92 pracowników złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych (k. 216-275). W zestawieniu tym pozwany wskazał tryb rozwiązania umowy o pracę, który obejmował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wypowiedzenie przez pracownika, wypowiedzenie przez pracodawcę rozwiązanie z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta a także zwolnienia grupowe.

Po wtóre brak podstaw do uznania, iż po dokonanej fuzji (...) S.A. z (...) S.A. stanowisko powoda jako Dyrektora zostało zdublowane i zachodziła konieczność redukcji etatów. W sferze organizacyjnej Regionalnego (...) w G. po połączeniu pozwanego z (...) nie zaszła żadna zmiana. Zmiany organizacyjne – działanie dwóch jednostek po czym połączenie ich w jedną pod kierownictwem powoda nastąpiło w roku 2014 r. i spowodowało konieczność uzupełnienia kadry pracowniczej.

Nadto po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy jego stanowisko przejął doraźnie K. B. a następnie powierzono kierowanie placówką T. K..

Konkludując powyższe wskazać należy, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że placówka (...) w G., gdzie powodowi powierzono stanowisko dyrektora nie została w żadnym zakresie objęta zwolnieniami grupowymi tak w zakresie pracowników jak i kadry kierowniczej. Również świadkowie K. B. i M. W. zeznali zgodnie, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie ma związku ze zwolnieniami grupowymi, nie wynika to również z dowodów z dokumentów.

Z powyższych względów powództwo w zakresie żądania odprawy pieniężnej należało oddalić na mocy art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 03 2003r. powołanej powyżej a contrario.

Na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd z uwagi na to powództwo w zakresie jednego żądania zostało uwzględnione zaś drugiego oddalone, zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania.

Na podstawie art. 113 ust 1. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1050 zł, która nie została uiszczona w części, w której pozwany przegrał sprawę, albowiem powód na skutek zwolnienia ustawowego był zwolniony od jej ponoszenia z mocy art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W oparciu o treść art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie pierwszym do kwoty 21000 zł tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika z urzędu.