

Sygn. akt **III APa 13/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2023 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesława Stachowiak

Protokolant: Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2023 r. w Poznaniu

sprawy **K. G. (1), T. K. (1)**

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

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników  
na skutek apelacji (...) Bank S.A. z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 23 lipca 2021 r. sygn. akt VII P 41/20

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powodów K. G. (1) i T. K. (1) kwoty po 5400 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

sędzia Wiesława Stachowiak

## UZASADNIENIE

Pozwem z 8 kwietnia 2019 r. złożonym w Sądzie Rejonowym Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu:

- 1) powód **K. G. (1)** wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) BANK S.A. kwoty:
  - a) 4.500 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników,
  - b) 2.925 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016r.,
  - c) 1.800 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia;
- 2) powód **T. K. (1)** wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) BANK S.A. kwoty:

- a) 5.005 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników,
- b) 2.925 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016 r.,
- c) 2.002 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem ustawowej odprawy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

W uzasadnieniu powodowie wskazali, że z uwagi na przejęcie Banku (...) S.A. przez (...) BANK S.A. wystąpiła konieczność zapewnienia kontynuacji współpracy pomiędzy bankiem, a jego kluczowymi pracownikami. W tym celu wprowadzono Program premiowania kluczowych pracowników, którym zostali objęci powodowie. Zgodnie z § 2 ust. 5 Pisma dotyczącego programu premiowania kluczowych pracowników premia przysługuje pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca jednostronnie rozwiąże z pracownikiem umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Tymczasem w przypadku K. G. (1) i T. K. (1) ich umowy o pracę zostały wypowiedziane z uwagi na potrzebę przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego Banku, co skutkowało likwidacją stanowiska pracy powodów. Uznać zatem należy, iż warunek określony w § 2 ust. 5 Pisma dotyczącego programu premiowania kluczowych pracowników został spełniony. Dalej powodowie podnieśli, iż spełniony został również Kluczowy Warunek, o którym mowa w § 1 Pisma dotyczącego programu premiowania kluczowych pracowników. Stosowna informacja o spełnieniu warunku została bowiem przesłana wiadomością e-mail z dnia 24 marca 2017 r. Pozwana natomiast bezpodstawnie uchyla się od obowiązku wynikającego z § 2 ust. 1 lit. c Pisma dotyczącego programu premiowania kluczowych pracowników.

Dodatkowo w dniu 15 grudnia 2016 r. pozwana zawarła Porozumienie dotyczące grupowego zwolnienia. W ramach ww. zwolnienia grupowego wypowiedziane zostały powodom warunki umowy o pracę, wobec czego rozwiązane zostały z nimi umowy o pracę. Tym samym powodowie zostali objęci zwolnieniem grupowym, a także rzeczonym Porozumieniem. Na mocy § 8.10 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. dodatkowe Odszkodowanie I przysługuje pracownikowi, któremu zaproponowano miejsce pracy oddalone o więcej niż 25 kilometrów od dotychczasowego miejsca pracy. Zatem powodom przysługuje dodatkowe Odszkodowanie I. Wysokość dodatkowego odszkodowania I została ustalona w oparciu o § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. powodowie mieszczą się w przedziale „od 3 lat włącznie, a poniżej 6 lat”. W związku z powyższym obu powodom przysługuje kwota bazowa (6.500 zł) pomnożona przez 4,5 co daje kwotę 29.250 zł. Powodowie dochodzą 10% tej kwoty.

Ostatnim roszczeniem powodów było żądanie zasądzenia od pozwanej na ich rzecz kwot odpowiednio 1.800 zł oraz 2.002 zł, stanowiącej 10% wartości roszczenia tytułem ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Jak już powyżej wspomniano, umowy o pracę łączące powodów z pozwaną zostały rozwiązane w ramach zwolnień grupowych. Powyższa okoliczność została potwierdzona przez pozwaną w samych oświadczeniach o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z 24 marca 2017 r. oraz wynika z innych dokumentów dołączonych do pozwu. Tym samym zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 Ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powodom przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Powodowie z tytułu odprawy pieniężnej żądają od pozwanej zapłaty w kwocie odpowiednio 1.800 zł/2.002 zł, stanowiącej 10% wartości roszczenia. W świetle powyższych argumentów żądania powyższe są zasadne.

W odpowiedzi na pozew (...) **Bank S.A.** wniosła o oddalenie powództw w całości, nadto o zasądzenie od powodów na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sprawa została zarejestrowana w sądzie rejonowym pod sygn. akt V P 439/19.

Pismem z 12 października 2020r., uzupełnionym pismem z 5 stycznia 2021r. powodowie rozszerzyli swoje powództwa w ten sposób, iż wniesli o:

1. zasądzenie od pozwanej (...) BANK S.A. na rzecz powoda ad. 1 - K. G. (1) kwoty:

a) 45.000 zł tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od 01 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, w miejsce dotychczasowego żądania kwoty 4.500 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników,

b) 29.250 zł tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od 01 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, w miejsce dotychczasowego żądania kwoty 2.925 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r.,

c) 18.000 zł tytułem ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od 01 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, w miejsce dotychczasowego żądania kwoty 1.800 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia;

2. zasądzenie od pozwanej (...) BANK S.A. na rzecz powoda ad. 2 – T. K. (1) kwoty:

a) 50.050 zł tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od 01 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty, w miejsce dotychczasowego żądania kwoty 5.005 zł (10% całości roszczenia tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników,

b) 29.250 zł tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od 01 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty, w miejsce dotychczasowego żądania kwoty 2.925 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r.,

c) 20.020 zł tytułem ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie liczonymi od 01 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty, w miejsce dotychczasowego żądania kwoty 2.002 zł stanowiącej 10% całości roszczenia tytułem ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Powodowie wskazali, że roszczenia K. G. (1) określone w pkt. 1 stały się wymagalne z dniem 01 lipca 2017 r. (dzień rozwiązania stosunku pracy), a roszczenia T. K. (1) określone w pkt. 2 stały się wymagalne z dniem 01 sierpnia 2017 r. (dzień rozwiązania stosunku pracy).

Postanowieniem z 16 października 2020 r. sprawa została przekazana do Sądu Okręgowego w Poznaniu jako właściwego rzeczowo do jej rozpoznania.

### **Wyrokiem z dnia 23 lipca 2021r. w sprawie VII P 41/20 Sąd Okręgowy w Poznaniu:**

1) zasądził od pozwanego na rzecz powoda K. G. (1) 63.000 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 01 lipca 2017 r. do dnia zapłaty,

2) oddalił powództwo K. G. (1) w pozostałym zakresie,

3) koszty procesu rozdzielił stosunkowo, obciążając nimi powoda K. G. (1) w 32%, a pozwanego w 68% i z tego tytułu zasądza od pozwanego na rzecz powoda:

- a) 3.136,84 złotych tytułem zwrotu części opłaty,
- b) 1.458 złotych tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa prawnego,
- 4) zasądził od pozwanego na rzecz powoda T. K. (1) 70.070 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 01 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 5) oddalił powództwo T. K. (1) w pozostałym zakresie,
- 6) koszty procesu rozdzielił stosunkowo, obciążając nimi powoda T. K. (1) w 30%, a pozwanego w 70% i z tego tytułu zasądził od pozwanego na rzecz powoda:
- c) 3.476,20 złotych tytułem zwrotu części opłaty,
- d) 1.620 złotych tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa prawnego.

***Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia:***

W dniu 4 listopada 2016 r. nastąpiło prawne połączenie (pозwanej) (...) Banku S.A. (wpis nr 63 w Krajowym Rejestrze Sądowym) z wydzieloną częścią Banku (...) S.A., obejmującą jego podstawową działalność, bez portfela kredytów hipotecznych i (...). Tym samym wszystkie pozostałe produkty dla klientów indywidualnych, a także produkty dla klientów biznesowych Banku (...) S.A. zostały przeniesione do (...) Banku S.A., a ich posiadacze zostali klientami (...) Banku S.A. Połączenie zostało przeprowadzone na podstawie art. 124c ustawy Prawo bankowe oraz zgody udzielonej przez Komisję Nadzoru Finansowego.

W I półroczu 2017 r. (...) Bank S.A. sfinalizował proces przejmowania aktywów wydzielonej części Banku (...). W dniach od 24 do 26 marca 2017 r. zakończył się ostatni etap łączenia obu banków – fuzja operacyjna, polegająca na przeniesieniu danych ponad 2.700 tysięcy klientów przejętej części Banku (...) do systemów informatycznych (...) Banku S.A.

Powód K. G. (1) (ur. (...)) był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w Banku (...) S.A. od 2 stycznia 2014 r. Początkowo objął stanowisko Starszego Doradcy Klienta Korporacyjnego. W umowie o pracę z 2.01.2014 r. strony ustaliły m.in., że:

- przyporządkowanie organizacyjne powoda to Centrum Biznesowe P.,
- miejsce wykonywania pracy określono wyłącznie jako P.,
- wynagrodzenie zasadnicze będzie miesięcznie wynosić 8.000 zł brutto,
- premia na warunkach określonych w Załączniku nr 4 do (...) Banku (...) S.A.,
- dodatki oraz inne świadczenia na warunkach określonych w (...) Banku (...) S.A.

Na podstawie „porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę” z 30 marca 2016 r., strony ww. stosunku pracy ustaliły, że K. G. (1) od 1 kwietnia 2016 r. obejmie stanowisko Dyrektora ds. Klientów Korporacyjnych. Zmienił się również poziom zaszeregowania powoda, zaś pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. Od 1 lipca 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze K. G. (1) zostało zwiększone do 9.000 zł brutto miesięcznie, zaś pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian.

W pisemnym zakresie obowiązków K. G. (1) na stanowisku dyrektora ds. korporacyjnych należało m.in.:

- a) samodzielne organizowanie i prowadzenie działań sprzedażowych mających na celu pozyskanie nowych klientów,

- b) regularne nawiązywanie kontaktów telefonicznych, umawianie wizyt u klientów,
- c) samodzielne organizowanie i uczestniczenie w spotkaniach z klientami w banku i poza nim, podczas których prezentowana jest oferta produktowa Banku, negocjowanie warunków współpracy i zawierane są umowy,
- d) analizowanie profilu działalności klienta na podstawie danych ekonomicznych i specyfiki branży,
- e) samodzielne przygotowanie, prezentowanie oraz negocjowanie ofert z klientami,
- f) samodzielne prowadzenie procesu kredytowego.

Do zadań powoda na ww. stanowisku – najogólniej ujmując – należało utrzymywanie relacji z klientami korporacyjnymi, a zatem z największymi podmiotami, którym udzielano najwyższych kredytów. Stąd też wysokość premii powoda (kwartalnej), jako powiązana z realizacją wyznaczonych celów premiowych, była najczęściej bardzo wysoka.

Praca powoda K. G. (2) wykonywana była zasadniczo w P., przy ul. (...) (Centrum Biznesowe), jednakże musiał on także wizytować klientów w miejscu ich działalności.

Oficjalnie pracę na rzecz Banku (...) S.A. powód wykonywał do 4 listopada 2016 r., a następnie w związku z fuzją ww. banku oraz pozwanego, od 5 listopada 2016 r. (w trybie art. 231 k.p.) na rzecz (...) Banku S.A.

Powód T. K. (1) (ur. (...)) był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w Banku (...) S.A. od 1 lutego 2012 r. Początkowo objął stanowisko Starszego Doradcy Klienta Biznesowego. W umowie o pracę z 1.02.2012 r. strony ustaliły m.in., że:

- przyporządkowanie organizacyjne powoda to Centrum Biznesowe Z.,
- miejsce wykonywania pracy określono jako Z.,
- wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 10.000 zł brutto miesięcznie,
- premia na warunkach określonych w Załączniku nr 6 do (...) Banku (...) S.A.,
- dodatki oraz inne świadczenia na warunkach określonych w (...) Banku (...) S.A.

Na podstawie „porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę” z 26 lipca 2012 r. strony ww. stosunku pracy ustaliły, że T. K. (1) obejmie stanowisko Starszego Doradcy Klienta Korporacyjnego, zaś pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian.

W dniu 3 grudnia 2012 r. T. K. (1) i Bank (...) S.A., reprezentowany przez menadżera ds. zasobów ludzkich, zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2013 r. Powód objął wówczas stanowisko Dyrektora ds. Klientów Korporacyjnych. W umowie tej ustalono:

- przyporządkowanie organizacyjne - Centrum Biznesowe Z.,
- miejsce wykonywania pracy - Z.,
- wymiar czasu pracy – pełen etat,
- wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 10.010 zł brutto miesięcznie,
- premia na warunkach określonych w Załączniku nr 6 do (...) Banku (...) S.A.,
- dodatki oraz inne świadczenia na warunkach określonych w (...) Banku (...) S.A.

Z dniem 1 kwietnia 2013r. ustalono, że premię regulaminową dla powoda T. K. (1) określa załącznik nr 4 do (...) Banku (...) S.A.

W pisemnym zakresie obowiązków ww. powoda na stanowisku dyrektora ds. korporacyjnych należało m.in.:

- a) samodzielne organizowanie i prowadzenie działań sprzedażowych mających na celu pozyskanie nowych klientów,
- b) regularne nawiązywanie kontaktów telefonicznych, umawianie wizyt u klientów,
- c) samodzielne organizowanie i uczestniczenie w spotkaniach z klientami w banku i poza nim, podczas których prezentowana jest oferta produktowa Banku, negocjowanie warunków współpracy i zawierane są umowy,
- d) analizowanie profilu działalności klienta na podstawie danych ekonomicznych i specyfiki branży,
- e) samodzielne przygotowanie, prezentowanie oraz negocjowanie ofert z klientami,
- f) samodzielne prowadzenie procesu kredytowego.

Do zadań powoda T. K. (1) na ww. stanowisku – najogólniej ujmując – również należało utrzymywanie relacji z klientami korporacyjnymi, a zatem z największymi podmiotami, którym udzielano najwyższych kredytów. Stąd też wysokość premii powoda (kwartalnej), jako powiązana z realizacją wyznaczonych celów premiowych, była najczęściej bardzo wysoka.

Praca powoda T. K. (1) wykonywana była zasadniczo w Z., przy al. (...) (Centrum Biznesowe), jednakże musiał on także wizytować klientów w miejscu ich działalności.

Oficjalnie pracę na rzecz Banku (...) S.A. powód wykonywał do 4 listopada 2016 r., a następnie w związku z fuzją ww. banku oraz pozwanego, od 5 listopada 2016 r. (w trybie art. 231 k.p.) na rzecz (...) Banku S.A.

W związku z ww. przejęciem przez pozwaną wydzielonej części Banku (...) S.A. nastąpiła również konieczność zapewnienia kontynuacji współpracy (zatrudnienia) pracowników przejmowanego banku. W tym celu wprowadzono szereg rozwiązań prawnych, m.in. tzw. Porozumienie dotyczące grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016r. Porozumienie to zostało zawarte pomiędzy (...) Bank S.A. z siedzibą w W. a organizacjami związkowymi działającymi w spółce.

Na wstępie wskazano, że w dniu 25 listopada 2016 r. Spółka, na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...), dokonała zawiadomienia Związków Zawodowych o powziętym zamiarze grupowego zwolnienia oraz zgodnie z art. 2 ust. 1 Ustawy zaprosiła Związki Zawodowe na konsultacje. Tego samego dnia Spółka, na podstawie art. 2 ust. 6 Ustawy, przekazała stosowne zawiadomienie Urzędowi Pracy (...) W. oraz wysłała jego kopie innym powiatowym urządowi pracy.

Z kolei w § 1 ustalono, że Bank realizuje, wielokrotnie komunikowaną, strategię rozwoju mającą na celu osiągnięcie najwyższych poziomów zwrotu z kapitału oraz zdobycie przez Bank pozycji piątego bądź szóstego największego pod względem wartości aktywów banku w Polsce. Strategia ta opiera się m.in. na fuzjach i przejęciach oraz optymalizacji procesów biznesowych zmierzających do podniesienia efektywności organizacji.

W ramach realizacji przyjętej strategii zachodzi potrzeba przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej, będącej elementem integracji procesów biznesowych związanej z połączeniem Banku z wydzieloną częścią Banku (...) S.A. Wdrożenie nowej struktury jest elementem działań zmierzających do wykorzystania potencjału Banku w celu osiągnięcia oczekiwanych efektów synergii i stworzenia trwałych fundamentów dla budowania długoterminowej przewagi konkurencyjnej. Planowane zmiany organizacyjne wynikają także z konieczności dostosowania się Banku do dynamicznie zmieniających się realiów rynkowych. Branża bankowa przechodzi obecnie przemianę technologiczną -

klienci masowo korzystają z produktów i procesów w cyfrowych kanałach, spada liczba wizyt i transakcji w oddziałach/placówkach. W konsekwencji zachodzi konieczność dostosowania struktury organizacyjnej do zmieniających się potrzeb. Proces ten będzie obejmował zamykanie oddziałów/placówek Banku oraz redukcję zatrudnienia w Banku i stanowi przyczynę grupowego zwolnienia.

Wyżej wskazana przyczyna jest przyczyną nie dotyczącą pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 1 Ustawy (§ 1 porozumienia z 15.12.2016r.).

W paragrafie 6.1. strony ustaliły, że kryteria doboru do zwolnienia są następujące.

a) przyporządkowanie organizacyjne, tj. wykonywanie pracy w Oddziale lub innej jednostce organizacyjnej, która jest likwidowana lub w której planowane jest ograniczenie zatrudnienia bądź zatrudnienie na likwidowanym stanowisku lub stanowisku, na którym dochodzi do redukcji zatrudnienia;

b) niższa ocena pracownika obejmująca m.in.: przydatność do pracy w ramach nowej struktury organizacyjnej oraz w ramach ustalonych procesów pracy i organizacji pracy w Banku, mniejsze doświadczenie zawodowe w bankowości, niższe kwalifikacje zawodowe, niższa jakość i staranność pracy.

Kryteria doboru stosowane będą w kolejności wskazanej w § 6.1 powyżej, przy czym pracownicy objęci zwolnieniem będą porównywani do pracowników zatrudnionych w ramach tej samej grupy zawodowej, którzy mogą się wzajemnie zastępować bez konieczności zmiany warunków ich zatrudnienia, w szczególności bez zmiany miejsca wykonywania pracy (§ 6.2.).

Z kolei w paragrafie 8 ww. porozumienia wskazano na propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z grupowym zwolnieniem. W ust. 1, 7 i 10 omawianego paragrafu ósmego przewidziano następujące rozwiązania:

§ 8.1. Pracownikowi, którego stosunek pracy zostanie rozwiązany w ramach grupowego zwolnienia przysługiwać będzie odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 Ustawy w brzmieniu obowiązującym na dzień zawarcia nin. porozumienia („Odprawa”). Zgodnie z tym przepisem, Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa w wysokości:

a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Banku, krócej niż 2 lata;

b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Banku od 2 lat do 8 lat;

c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Banku ponad 8 lat.

Odprawa ustalana jest według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość Odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie właściwych przepisów obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy. Strony uzgadniają, że jeżeli w okresie grupowego zwolnienia, na dzień rozwiązania umów o pracę dojdzie do zmiany bezwzględnie obowiązujących przepisów, w taki sposób, że zasady ustalania Odprawy będą bardziej korzystne dla pracowników niż zasady aktualne na dzień zawarcia nin. Porozumienia, to Pracodawca każdemu pracownikowi dobranemu do grupowego zwolnienia, którego stosunek pracy rozwiąże się po wejściu w życie takich korzystniejszych zasad wypłaci Odprawę w wysokości ustalonej na ich podstawie.

§ 8.7. Niezależnie od Odprawy, Spółka wypłaci pracownikom, z którymi w ramach grupowego zwolnienia zostanie rozwiązana umowa o pracę na podstawie porozumienia stron, dodatkowe odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy („Dodatkowe Odszkodowanie I”) w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia w Spółce ustalonego, zgodnie z zasadami, o których mowa w § 8.5 i § 8.6 powyżej, na dzień, w którym dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, wyliczanego jako iloczyn mnożnika podanego w tabeli poniżej (którego wielkość zależy od długości okresu zatrudnienia) i kwoty bazowej 6.500 zł brutto:

Okres zatrudnienia w spółce - od 3 lat włącznie, a poniżej 6 lat; mnożnik 4,5;

§ 8.10. Dodatkowe Odszkodowanie I będzie również przysługiwać pracownikom dobranym do grupowego zwolnienia, którym Pracodawca na podstawie wypowiedzenia zmieniającego zaproponuje zmianę miejsca pracy na miejsce oddalone o więcej niż 25 km od dotychczasowego miejsca pracy, a pracownik nowych warunków nie przyjmie, w rezultacie czego z upływem okresu wypowiedzenia dojdzie do rozwiązania jego umowy o pracę. Takiemu pracownikowi nie będzie przysługiwało Dodatkowe Odszkodowanie II. W świadectwie pracy pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z przyczyn wskazanych w nin. § 8.10 Pracodawca zamieści informację, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W zw. z ww. fuzją utworzono również tzw. program premiowania kluczowych pracowników. Program taki został skierowany bezpośrednio do K. G. (1) oraz do T. K. (1). W programach tych przewidziano m.in., że:

- definicja kluczowego warunku to utrzymanie wartości portfela wyrażonego jako (...) (net banking income - wartość naliczana przed kosztami ryzyka) na poziomie min. 100% w okresie 1 roku, tj. od 1 lipca 2016r. do 30 czerwca 2017r. przy czym wartość wyjściowa będzie określona według stanu w okresie 1 roku od 1 lipca 2015 do 30 czerwca 2016.

- definicja premii to - premia należna z tytułu aktywnego udziału w programie premiowym, w kwocie:

- 45.000 PLN brutto (równa pięciokrotności aktualnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto powoda K. G. (1)).

- 50.050 PLN brutto (równa pięciokrotności aktualnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto powoda T. K. (1)).

Premia będzie płatna w następujący sposób:

- sto procent (100%) Premii będzie płatne w terminie 14 (czternastu) dni roboczych od dnia kończącego okres 9 (dziewięciu) pełnych miesięcy kalendarzowych następujący po dniu zamknięcia Transakcji, pod warunkiem spełnienia Kluczowego warunku oraz innych warunków określonych w niniejszym Piśmie.

W paragrafie 2 ust. 1 do 7 ustalono natomiast, że:

1. pracownikowi zostanie wypłacona Premia w pełnej wysokości, jeżeli, poza spełnieniem Kluczowego warunku, opisanego w §1 powyżej, zostaną spełnione łącznie wszystkie warunki określone w §2 ust. 1 niniejszego Pisma:

a) Pracownik musi zachować ciągłość zatrudnienia w Banku w okresie od daty otrzymania przez Pracownika niniejszego Pisma do ostatniego dnia okresu 9 (dziewięciu) pełnych miesięcy kalendarzowych od dnia zamknięcia Transakcji; jeżeli w ostatnim dniu tego okresu Pracownik będzie znajdował się w okresie wypowiedzenia, warunek otrzymania Premii uważa się za niespełniony;

b) Pracownik musi być obecny w pracy w okresie, o którym mowa w pkt (a) powyżej, przy czym czas pracy jest zdefiniowany w regulaminie pracy przyjętym przez Bank. a Pracownik może być jedynie nieobecny w pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności, pod warunkiem, że łączny okres takiej nieobecności nie przekroczy 15 (piętnastu) dni roboczych, licząc od dnia otrzymania niniejszego Pisma przez Pracownika, przy czym dni absencji z powodu urlopu wypoczynkowego nie będą wliczane do łącznego okresu nieobecności; jeżeli Pracodawca nie wymaga od Pracownika świadczenia pracy, warunek otrzymania Premii uważa się za spełniony;

c) Odpowiedni członek zarządu odpowiedzialny za pion HR potwierdzi, że kluczowy warunek określony w §1 powyżej, został spełniony;

d) Transakcja musi zostać zakończona.



2. Jeżeli w okresie od daty otrzymania przez Pracownika niniejszego Pisma do dnia kończącego okres 9 (dziewięciu) pełnych miesięcy kalendarzowych następujący po dniu zamknięcia Transakcji wystąpią którekolwiek z poniższych okoliczności:

- a) zgon Pracownika,
- b) przejście Pracownika na emeryturę, lub
- c) utrata przez Pracownika zdolności do świadczenia pracy,

Premia zostanie obliczona i wypłacona w sposób proporcjonalny, odzwierciedlający czas w jakim Pracownik aktywnie wykonywał pracę w okresie od daty otrzymania przez Pracownika niniejszego Pisma do dnia kończącego okres 9 (dziewięciu) pełnych miesięcy kalendarzowych następujący po dniu zamknięcia Transakcji, zgodnie z § 2 ust. 4 poniżej.

3. Jeżeli Pracownik jednostronnie rozwiąże umowę o pracę niezależnie od powodu takiego rozwiązania, traci prawo do Premii.

4. Proporcjonalna redukcja Premii określona w §2 ust. 2 powyżej, będzie obliczona w następujący sposób: w dniu wypłaty Premii, 100% Premii zostanie podzielone przez łączną liczbę dni roboczych w okresie od daty otrzymania przez Pracownika niniejszego Pisma do dnia kończącego okres 9 (dziewięciu) pełnych miesięcy kalendarzowych następujący po dniu zamknięcia Transakcji, a następnie liczba ta zostanie pomnożona przez liczbę dni roboczych faktycznie przepracowanych przez Pracownika w tym okresie.

5. Jeżeli Pracodawca jednostronnie rozwiąże umowę o pracę z Pracownikiem z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy. Premia będzie wypłacona na rzecz Pracownika w całości (pod warunkiem, że Transakcja zostanie zakończona, a także pod warunkiem spełnienia warunku określonego w §2 ust 1 pkt (c) powyżej).

6. Jeżeli Pracodawca rozwiąże lub wypowiedzi umowę o pracę z Pracownikiem z przyczyn leżących po stronie Pracownika. Pracownik nie nabywa prawa do premii.

7. Wszystkie kwoty Premii są kwotami brutto i będą pomniejszone o kwoty składek na ubezpieczenia społeczne oraz kwoty należnych podatków oraz wszelkie inne potrącenia wymagane przez przepisy prawa.

Powodowie K. G. (1) i T. K. (1) bezspornie znaleźli się w gronie tzw. kluczowych pracowników, co zostało potwierdzone mailowo przez Dyrektora Zarządzającego Departamentem Sprzedaży U. P.. I tak, w ww. mailu z 6 kwietnia 2017r., kierowanym m.in. do obu powodów, U. P. poinformowała ich, że Zarząd (...) Banku podjął decyzję w sprawie warunków wypłaty bonusu wynikającego z (...). Na potrzeby rozliczenia programu, o którym mowa powyżej, przyjmuje się, że tzw. Kluczowy warunek (tj. (...), czyli net banking income - wartość naliczana przed kosztami ryzyka, na poziomie min. 100% w okresie 1 roku, tj. od 1 lipca 2016r, do 30 czerwca 2017r), został zrealizowany przez każdego Pracownika objętego tym programem na poziomie uprawniającym go do otrzymania bonusu.

Jednocześnie, bez zmian pozostają pozostałe warunki dotyczące wypłaty wskazanego powyżej bonusu, tj. zasady dotyczące pozostawiania Pracownika w zatrudnieniu, absencji chorobowych oraz terminu wypłaty bonusu.

Decyzja ta była podyktowana tempem zmian zachodzących w biznesie szczególnie w zakresie segmentacji klientów. Wierzę, że podjęcie tej decyzji pozwoli Wam w 100% zaangażować się w realizację aktualnych celów biznesowych”.

K. G. (1) złożył swój podpis pod ww. pismem dotyczącym premiovania kluczowych pracowników w dniu 1 sierpnia 2016 r.

T. K. (1) złożył swój podpis pod ww. pismem (jako kierowanym do niego) w dniu 8 sierpnia 2016 r.

W dniu 21 marca 2017 r. pozwana spółka przekazała powodowi K. G. (1) porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Wskazano w tymże porozumieniu, iż od 27 marca 2017 r. strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

a) S. pracy - Dyrektor ds. Klienta Biznesowego

b) Premie i dodatki zgodne z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym u Pracodawcy, tj. A. Banku.

Jednocześnie wskazano, że strony uchylają postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej informacji o przyporządkowaniu organizacyjnym. Nadto podano, iż dla uchylecia wątpliwości strony potwierdzają, że po wejściu w życie niniejszego porozumienia, pracownika nie będą obowiązywać warunki wynagradzania, które pierwotnie wynikały z (...) Banku (...) S.A. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Powód K. G. (1) nie podpisał ww. porozumienia. W związku z powyższym w dniu 24 marca 2017 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym wskazano, że:

„Do wypowiedzenia Pana warunków pracy i płacy dochodzi w ramach trwającego obecnie w Spółce grupowego zwolnienia, o którym mowa w zawartym Porozumieniu Dotyczącym Grupowego Zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. ("Porozumienie z ZZ"). Przyczyną grupowego zwolnienia jest realizowanie przez Pracodawcę, wielokrotnie komunikowanej, strategii rozwoju mającej na celu osiągnięcie najwyższych poziomów zwrotu z kapitału oraz zdobycie przez Bank pozycji piątego bądź szóstego największego pod względem wartości aktywów banku w Polsce. Strategia ta opiera się m.in. na fuzjach i przejęciach oraz optymalizacji procesów biznesowych zmierzających do podniesienia efektywności organizacji. W ramach realizacji przyjętej strategii zachodzi potrzeba przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej, będącej elementem integracji procesów biznesowych związanej z połączeniem Banku z wydzieloną częścią Banku (...) S.A. Wdrożenie nowej struktury jest elementem działań zmierzających do wykorzystania potencjału Banku w celu osiągnięcia oczekiwanych efektów synergii i stworzenia trwałych fundamentów dla budowania długoterminowej przewagi konkurencyjnej. Planowane zmiany organizacyjne wynikają także z konieczności dostosowania się Banku do dynamicznie zmieniających się realiów rynkowych. Branża bankowa przechodzi obecnie przemianę technologiczną - klienci masowo korzystają z produktów i procesów w cyfrowych kanałach, spada liczba wizyt i transakcji w oddziałach/placówkach. W konsekwencji zachodzi konieczność dostosowania struktury organizacyjnej do zmieniających się potrzeb. Powyższa przyczyna grupowego zwolnienia skutkuje likwidacją niektórych jednostek organizacyjnych pracodawcy w tym Centrum Biznesowe P., w którym wykonuje Pan pracę. W związku z brakiem możliwości dalszego Pana zatrudnienia w ww. jednostce organizacyjnej, a jednocześnie wolą kontynuowania dalszej współpracy, Pracodawca proponuje Panu po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 01.07.2017 r. następujące, nowe warunki umowy o pracę:

a) S. pracy: Dyrektor ds. Klienta Biznesowego,

b) Przyporządkowanie organizacyjne: uchyla się postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej informacji o przyporządkowaniu organizacyjnym. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostają bez zmian.

Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do 16.05.2017 r. nie złożą Pan oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę jej warunków.

W razie odmowy przyjęcia przez Pana zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa ta rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30.06.2017 r.”.

Jednocześnie do ww. wypowiedzenia pracodawca (pозwana spółka) dołączył pismo z tej samej daty, w którym to piśmie wskazano, że „z uwagi na fakt likwidacji jednostki, w której dotychczas świadczył Pan pracę, Pracodawca na podstawie art. 362 k.p. zwalnia Pana z obowiązku świadczenia pracy od dnia 27.03.2017 do odwołania”.

W dniu 10 maja 2017 r. powód K. G. (1) przekazał pozwanemu oświadczenie, w którym odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Umowa o pracę rozwiązała się w dniu 30 czerwca 2017 roku.

Również w dniu 21 marca 2017 r. pozwana spółka przekazała powodowi T. K. (1) porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Wskazano w tymże porozumieniu, iż od 27 marca 2017 r. strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

a) S. pracy - Dyrektor ds. Klienta Biznesowego

b) Premie i dodatki zgodne z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym u Pracodawcy tj. A. Banku.

Jednocześnie wskazano, że strony uchylają postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej informacji o przyporządkowaniu organizacyjnym. Nadto podano, iż dla uchylecia wątpliwości strony potwierdzają, że po wejściu w życie niniejszego porozumienia, pracownika nie będą obowiązywać warunki wynagradzania, które pierwotnie wynikały z (...) Banku (...) S.A. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Powód T. K. (1) nie podpisał ww. porozumienia. W związku z powyższym w dniu 7 kwietnia 2017 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym wskazano m.in., że: „Do wypowiedzenia Pana warunków pracy i płacy dochodzi w ramach trwającego obecnie w Spółce grupowego zwolnienia, o którym mowa w zawartym Porozumieniu Dotyczącym Grupowego Zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. Przyczyną grupowego zwolnienia jest realizowanie przez Pracodawcę, wielokrotnie komunikowanej, strategii rozwoju mającej na celu osiągnięcie najwyższych poziomów zwrotu z kapitału oraz zdobycie przez Bank pozycji piątego bądź szóstego największego pod względem wartości aktywów banku w Polsce. Strategia ta opiera się m.in. na fuzjach i przejęciach oraz optymalizacji procesów biznesowych zmierzających do podniesienia efektywności organizacji.

W ramach realizacji przyjętej strategii zachodzi potrzeba przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej, będącej elementem integracji procesów biznesowych związanej z połączeniem Banku z wydzieloną częścią Banku (...) S.A. Wdrożenie nowej struktury jest elementem działań zmierzających do wykorzystania potencjału Banku w celu osiągnięcia oczekiwanych efektów synergii i stworzenia trwałych fundamentów dla budowania długoterminowej przewagi konkurencyjnej. Planowane zmiany organizacyjne wynikają także z konieczności dostosowania się Banku do dynamicznie zmieniających się realiów rynkowych. Branża bankowa przechodzi obecnie przemianę technologiczną - klienci masowo korzystają z produktów i procesów w cyfrowych kanałach, spada liczba wizyt i transakcji w oddziałach/placówkach. W konsekwencji zachodzi konieczność dostosowania struktury organizacyjnej do zmieniających się potrzeb.

Powyższa przyczyna grupowego zwolnienia skutkuje likwidacją niektórych jednostek organizacyjnych pracodawcy w tym Centrum Biznesowe (...), w którym wykonuje Pan pracę. W związku z brakiem możliwości dalszego Pana zatrudnienia w ww. jednostce organizacyjnej, a jednocześnie wolą kontynuowania dalszej współpracy, Pracodawca proponuje Panu po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 01.08.2017 r. następujące, nowe warunki umowy o pracę:

a) S. pracy: Dyrektor ds. Klienta Biznesowego,

b) Przyporządkowanie organizacyjne: uchyla się postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej informacji o przyporządkowaniu organizacyjnym. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostają bez zmian.

Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do 15.06.2017 r. nie złożą Pan oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę jej warunków.

W razie odmowy przyjęcia przez Pana zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa ta rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31.07.2017 r.”.

Jednocześnie do ww. wypowiedzenia pracodawca (pозwana spółka) dołączył pismo z tej samej daty, w którym to piśmie wskazano, że „z uwagi na fakt likwidacji jednostki, w której dotychczas świadczył Pan pracę, Pracodawca na podstawie art. 362 k.p. zwalnia Pana z obowiązku świadczenia pracy od dnia 27.03.2017 do odwołania”.

W dniu 13 czerwca 2017 r. powód T. K. (1) przekazał pozwanemu oświadczenie, w którym odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Umowa o pracę rozwiązała się w dniu 31 lipca 2017 r.

Przyjęcie ww. nowych warunków proponowanych przez pozwaną w pismach z 21 marca 2017r., 24 marca 2017r. oraz 7 kwietnia 2017r. wiązało się dla powodów ze zmianą stanowisk pracy. Byliby oni odpowiedzialni za nawiązywanie i utrzymywanie za tzw. klientów biznesowych (małe i średnie przedsiębiorstwa), a nie – jak uprzednio - klientów korporacyjnych (największe podmioty), co miałoby bezpośrednie przełożenie na wysokość wynagrodzenia powodów. Choć nie zmieniał się składnik wynagrodzenia stały (wynagrodzenie zasadnicze), to w inny sposób (na podstawie innego regulaminu) byłyby obliczana ich premia. Poza tym kredyty udzielane klientom biznesowym najczęściej opiewają na niższe kwoty niż te udzielane klientom korporacyjnym, a tymczasem wysokość premii była powiązana z wysokością udzielonego kredytu. Zwiększyły się również zakres obowiązków powodów.

Zmianie uległoby także zasadnicze miejsce świadczenia pracy powodów pod kątem konkretnego adresu (z uwagi na likwidację centrów biznesowych/jednostek organizacyjnych, w których powodowie pracowali w Banku (...) S.A.), ale nie miejscowości pracy (w tym zakresie bowiem nie zostały wypowiedziane warunki pracy). W przypadku K. G. (1) zmiana lokalizacji nastąpiła z ul. (...) na ul. (...) w P., zaś w przypadku T. K. (1) – z al. (...) na ul. (...) w Z.. Odległości te – w ramach ww. zmian - nie przekraczają 25 km.

Pismem z 7 października 2017r. powód K. G. (1) wezwał (...) Bank S.A. do zapłaty w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania nieuregulowanej należności w sumie 92.250 zł, na którą składały się:

- a) kwota 18.000 zł z tytułu odprawy za staż pracy,
- b) kwota 45.000 zł z tytułu programu premiowania kluczowych pracowników,
- c) kwota 29.250 zł z tytułu odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7. porozumienia z dnia 15 grudnia 2016r.

W odpowiedzi pozwana wskazała, iż nie widzi podstaw do wypłaty na rzecz ww. pracownika żądanych kwot.

Pismem z 6 listopada 2017r. T. K. (1) wezwał (...) Bank S.A. do zapłaty w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania nieuregulowanej należności w sumie 99.320 zł, na którą składały się:

- a) kwota 20.020 zł tytułem ustawowej odprawy,
- b) kwota 50.050 zł tytułem należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników,
- c) kwota 29.250 zł tytułem odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7. porozumienia z dnia 15 grudnia 2016r.

W odpowiedzi pozwana wskazała, iż nie widzi podstaw do wypłaty na rzecz ww. pracownika żądanych kwot.

Pismami z 27 grudnia 2017 r. powodowie (reprezentowani przez adwokata) skierowali do sądu wnioski o zawiązanie pozwanej do próby ugodowej.

Wynagrodzenie powodów liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi:

- a) w przypadku K. G. (1) – 10.189,44 zł brutto miesięcznie,
- b) w przypadku T. K. (1) – 13.086,20 zł brutto miesięcznie.

W oparciu o wyżej ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że powodowie K. G. (1) i T. K. (1) żądali zasądzenia na ich rzecz od pozwanego (...) Banku S.A. odpowiednich kwot tytułem:

- 1) należności wynikającej z premiowania kluczowych pracowników,
- 2) odszkodowania na podstawie § 8.10 w zw. z § 8.7 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016 r.,
- 3) ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Sąd Okręgowy wskazał, że powództwa zasługiwały na uwzględnienie w przeważającej części, tj. w zakresie roszczeń, o których mowa w punkcie 1) i 3).

Podstawą prawną żądania ww. premii dot. kluczowych pracowników przez powodów był § 2 ust. 5 w zw. z § 2 ust. 1 pkt (c) powyższego programu premiowania kluczowych pracowników. W myśl ust. 5 § 2, jeżeli Pracodawca jednostronnie rozwiąże umowę o pracę z Pracownikiem z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, premia będzie wypłacona na rzecz Pracownika w całości (pod warunkiem, że Transakcja zostanie zakończona, a także pod warunkiem spełnienia warunku określonego w §2 ust 1 pkt (c)).

Sąd Okręgowy wskazał, że powodowie, jako osoby, które nie kontynuowały zatrudnienia w pozwanej spółce, aby otrzymać premię dla kluczowych pracowników musieli spełniać następujące warunki:

- a) tzw. kluczowy warunek, którego definicja znajduje się w programie,
- b) zakończenie transakcji,
- c) potwierdzenie przez członka zarządu pozwanej odpowiedzialnego za HR, że kluczowy warunek został spełniony [§ 2 ust. 1 pkt (c)],
- d) jednostronnie rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy ustalił, że obaj powodowie bezspornie byli objęci programem premiowania kluczowych pracowników. Bezsporne było również to, że obaj powodowie spełnili tzw. kluczowy warunek. W niniejszej sprawie nie było również sporne spełnienie przez powodów warunków uzyskania ww. premii określonych w § 2 ust. 1 pkt (c) oraz zakończenie transakcji, to bowiem sama pozwana, kierując ww. mail do K. G. (1) i T. K. (1), przyznała te kwestie.

Sporne pozostawało zatem jedynie to, czy pozwana jednostronnie rozwiązała umowy o pracę z przyczyn leżących po jej stronie - § 2 ust. 5 programu (k. 25v, k. 50). Nie jest bowiem wystarczające stwierdzenie, że były to przyczyny niedotyczące pracowników (powodów).

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie bez wątplenia do rozwiązania stosunków pracy z powodami doszło na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. trwającej reorganizacji na skutek fuzji banków (...) S.A. i (...) S.A. oraz planowanych likwidacji centrów biznesowych, w których dotychczas pracowali powodowie. W pismach stanowiących wypowiedzenia warunków umów o pracę obu powodów pozwana spółka wprost zresztą przyznała, że do wypowiedzenia warunków pracy i płacy K. G. (1) oraz T. K. (1) „dochodzi w ramach trwającego obecnie w Spółce grupowego zwolnienia, o którym mowa w zawartym Porozumieniu Dotyczącym Grupowego Zwolnienia z 15 grudnia 2016 r.” W pismach z tej samej daty pozwana poinformowała powodów o tym, iż ich jednostki, w której dotychczas świadczyli pracę, zostają zlikwidowane, wobec czego zwalania ich z obowiązków dalszego świadczenia pracy.

Pozwana w toku procesu powoływała się na § 2 ust. 6 programu, zgodnie z którym, jeżeli pracodawca rozwiąże lub wypowiedzie umowę o pracę z pracownikiem z przyczyn leżących po stronie pracownika, pracownik nie nabywa prawa do premii. Pozwana nie dokonała jednak wypowiedzeń zmieniających z ww. przyczyn, lecz z przyczyn związanych

ze wspomnianą reorganizacją, a to właśnie te wypowiedzenia zmieniające z 24 marca 2017r. i z 7 kwietnia 2017r. skutkowały rozwiązaniem umów o pracę. Nie ma także zastosowania – jak chciałaby tego pozwana – § 2 ust. 3 programu, zgodnie z którym, jeżeli pracownik jednostronnie rozwiąże umowę o pracę, to niezależnie od powodu takiego rozwiązania traci prawo do premii. Powodowie nie rozwiązali bowiem jednostronnie umów o pracę – wręcz przeciwnie, to pozwana dokonała wypowiedzeń zmieniających, które skutkowały rozwiązaniem umów o pracę.

Zdaniem Sądu I instancji nie można również zgodzić się ze stanowiskiem prezentowanym przez pozwaną, jakoby powodowie nie mieli podstaw do nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy, albowiem jedynie formalnie zmieniły one stanowisko pracy powodów oraz uchylały punkt o przyporządkowaniu organizacyjnym. Przyjęcie ww. nowych warunków proponowanych przez pozwaną w pismach z 24 marca 2017r. i z 7 kwietnia 2017r. wiązało się dla powodów ze zmianą stanowiska pracy. Byliby oni odpowiedzialni za nawiązywanie i utrzymywanie za tzw. klientów biznesowych (małe i średnie przedsiębiorstwa), a nie jak dotychczas klientów korporacyjnych (największe podmioty), co miałoby bezpośrednie przełożenie na wysokość wynagrodzenia powodów. Choć nie zmieniał się składnik wynagrodzenia stały (wynagrodzenie zasadnicze), to w inny sposób (na podstawie innego regulaminu) była obliczana premia. Poza tym kredyty udzielane klientom biznesowym najczęściej opiewają na niższe kwoty, niż te udzielane klientom korporacyjnym, a tymczasem wysokość premii była powiązana z wysokością udzielonego kredytu. Zwiększyłyby się również zakres obowiązków powodów.

Zatem bez wątplenia doszło do zmiany warunków pracy i płacy nie tylko w formalnej zmianie stanowiska (jego nazwie) oraz w zakresie przyporządkowania organizacyjnego, lecz także w zakresie wysokości wynagrodzenia i obciążenia pracą. Bez wątplenia zatem powodowie mieli podstawy odmówić przyjęcia porozumienia w zakresie ww. zmian. Jak bowiem zgodnie zeznawali świadkowie, portfel klientów ma wpływ na ustalany budżet premii. Co więcej, gdy chodzi o nowe proponowane powodom w marcu 2017r. warunki, wysokość wynagrodzenia zasadniczego powodów pozostawała bez zmian, ale przy rozszerzonym zakresie obowiązków, a nadto zasady premiowania całkowicie różniły się między (...) a A. Bank.

Wysokość premii należnych powodom została określona w kierowanych do nich pismach dotyczących programu premiowania kluczowych pracowników i wynosiła odpowiednio:

- 45.000 PLN brutto (równa pięciokrotności aktualnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto powoda K. G. (1)).
- 50.050 PLN brutto (równa pięciokrotności aktualnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto powoda T. K. (1)). Kwoty te nie były kwestionowane pod względem rachunkowym przez pozwaną.

Odnosząc się do żądanie zapłaty dodatkowego odszkodowania - § 8 ust. 10 porozumienia dot. grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r., Sąd Okręgowy przytoczył treść paragrafu 8 ust. 1, 7 i 10 porozumienia dot. grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r., wskazując, że premia, której dochodzili powodowie, przysługuje pracownikom dobranym do grupowego zwolnienia, którym pracodawca na podstawie wypowiedzenia zmieniającego zaproponuje zmianę miejsca pracy na miejsce oddalone o więcej niż 25 km od dotychczasowego miejsca pracy, a pracownik nowych warunków nie przyjmie. Tymczasem w umowach o pracę K. G., zawartych z (...) S.A., określono, że miejscem wykonywania pracy jest P. i nie podano konkretnego adresu. Również w umowach o pracę T. K. określono jedynie nazwą miejscowości, że miejscem wykonywania pracy jest Z., tj. nie podano adresu.

W wypowiedzeniach zmieniających kierowanych przez pozwaną wskazano powodom, że zmieniają się ich stanowiska pracy i uchyla się punkty dot. przyporządkowania organizacyjnego. W pozostałym zakresie umowy pozostawały bez zmian. Wynika z tego, że bez zmian pozostawało także wskazane w umowach miejsce wykonywania pracy – odpowiednio P. i Z..

Z racji tego, że w umowach o pracę nie określono miejsca pracy przez podanie adresu, zmiana tych umów w drodze wypowiedzenia zmieniającego w zakresie miejsc pracy mogła dotyczyć tylko miejscowości, tj. P. i Z.. Takiej jednak zmiany nie przewidziano w wypowiedzeniach zmieniających. Innymi słowy, ewentualna zmiana adresu w obrębie tej

samej miejscowości nie kwalifikowała się do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym nie zostały spełnione warunki przyznania odszkodowania z § 8 ust. 10 porozumienia z 15 grudnia 2016 r. - niezależnie od (w zasadzie bezspornej) okoliczności, że w obrębie P. i Z. powodów przeniesiono do innych lokalizacji oddalonych o mniej niż 25 km od dotychczasowych lokalizacji, gdzie świadczyli pracę.

Zatem w tym zakresie (tj. żądania zapłaty dodatkowego odszkodowania - § 8 ust. 10 porozumienia dot. grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r.) powództwa podlegały oddaleniu, o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2) i 5) sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy za zasadne uznał roszczenie dotyczące odprawy pieniężnej, o której mowa w § 8.1. porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016r. w związku z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwanej dalej: ustawą o zwolnieniach grupowych):

Powodowie dochodzili odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem ich stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia. W kontekście powyższego przypomnieć trzeba, iż w umowach o pracę obu powodów zawartych jeszcze z Bankiem (...) S.A. podano kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz stwierdzono, że każdemu z nich przysługuje premia, dodatki i inne świadczenia na warunkach określonych w regulaminie wynagradzania pracowników (...). Obaj powodowie zajmowali ostatnio w (...) stanowiska dyrektorów ds. klientów korporacyjnych.

W propozycjach porozumień zmieniających przewidziano, iż zmianie ulega stanowisko – na dyrektor ds. klienta biznesowego, ale jak już sąd wyżej wskazywał zmianie miały ulec także warunki wynagradzania, bowiem powodom miały przysługiwać premia i dodatki zgodne z regulaminem wynagradzania obowiązującym w A. Bank, a nie miały ich obowiązywać warunki wynagradzania wynikające z regulaminu wynagradzania (...).

Co prawda w wypowiedzeniach zmieniających nie ma mowy o ww. zmianie warunków wynagradzania, ale z twierdzeń pozwanej i z zeznań świadków wynika, że faktycznie wskutek tego wypowiedzenia miały one ulec zmianie. Tym samym zmiana stanowiska pracy (w przypadku obu powodów z dyrektora ds. klientów korporacyjnych na dyrektora ds. klienta biznesowego) wiązała się ze zmianą warunków wynagradzania, choćby z uwagi na sposób uzyskiwania premii i dodatków.

Zdaniem Sądu I instancji powodowie byli objęci zwolnieniami grupowymi, co jasno wynika z treści wypowiedzeń zmieniających i z dat ich dokonania. Nadto zgodnie z treścią § 6 porozumienia dot. grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r., jednym z kryterium doboru do zwolnienia było przyporządkowanie organizacyjne, tj. wykonywanie pracy w oddziale lub innej jednostce organizacyjnej, która jest likwidowana.

W myśl § 8 ust. 1 ww. porozumienia z 15 grudnia 2016r.: „pracownikowi, którego stosunek pracy zostanie rozwiązany w ramach grupowego zwolnienia przysługiwać będzie odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 Ustawy w brzmieniu obowiązującym na dzień zawarcia nin. porozumienia ( (...)). Zgodnie z tym przepisem, Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa w wysokości:

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Banku, krócej niż 2 lata;
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Banku od 2 lat do 8 lat;
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Banku ponad 8 lat.

Odprawa ustalana jest według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy Wysokość Odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie właściwych przepisów obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy. Strony uzgadniają, że jeżeli w okresie grupowego zwolnienia, na dzień rozwiązania umów o pracę dojdzie do zmiany bezwzględnie obowiązujących przepisów, w taki sposób, że zasady ustalania Odprawy będą bardziej korzystne dla pracowników niż zasady aktualne na dzień zawarcia nin. Porozumienia, to Pracodawca każdemu pracownikowi

dobranemu do grupowego zwolnienia, którego stosunek pracy rozwiąże się po wejściu w życie takich korzystniejszych zasad wypłaty Odprawę w wysokości ustalonej na ich podstawie”.

Stosownie do treści § 8 ust. 20 porozumienia z 15 grudnia 2016 r., odprawa, odszkodowanie wypłacane będą nie później niż w dniu, w którym dojdzie do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy przywołał także treść art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwanej ustawą o zwolnieniach grupowych) (w brzmieniu na 15.12.2016r.) oraz art. 36 § 1<sup>1</sup> k.p., wskazując, że uregulowania te są tożsame z treścią § 8.1. ww. porozumienia z 15.12.2016r. Z porozumienia (jak i z ustawy) wynika, że odprawa jest ustalana wg zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop. Pozwana przedłożyła zaświadczenia o wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent, które nie były kwestionowane przez powodów. Wynikają z nich kwoty wyższe, niż stanowiące podstawę wyliczenia żądanych odpraw, ale sąd nie może orzekać ponad żądanie. Niesporne zaś było w sprawie to, iż powodowie pracowali u pozwanej, a wcześniej w (...) (okresy te należy liczyć łącznie w myśl art. 36 § 11 k.p. w zw. z art. 8 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych) więcej niż 2 lata, a mniej niż 8 lat (stąd odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, iż również roszczenia dot. odprawy pieniężnej zasługują na uwzględnienie w całości (tj. zgodnie z żądaniem) i zasądził na rzecz powodów następujące kwoty:

W punkcie 1) wyroku na rzecz powoda K. G. (1) 63000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 1 lipca 2017r. do dnia zapłaty.

Na powyższą kwotę składają się:

a) 45000 zł tytułem premii dla kluczowych pracowników (kwota ta w przypadku K. G. (1) wynika wprost z § 1 pisma dotyczącego premiowania kluczowych pracowników),

b) 18000 zł tytułem odprawy pieniężnej.

W punkcie 2) wyroku Sąd Okręgowy oddalił powództwo K. G. (1) w pozostałym zakresie (tj. w zakresie żądania zapłaty dodatkowego odszkodowania - § 8 ust. 10 porozumienia dot. grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r.).

W punkcie 3) wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 k.p.c., art. 100 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – koszty procesu stosunkowo rozdzielił, obciążając nimi powoda K. G. (1) w 32%, a pozwanego w 68%. K. G. (1) wygrał bowiem niniejszą sprawę w 68%.

W punkcie 4) wyroku Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda T. K. (1) 70 070 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 1 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty.

W punkcie 5) wyroku Sąd Okręgowy oddalił powództwo T. K. (1) w pozostałym zakresie (tj. w zakresie żądania zapłaty dodatkowego odszkodowania - § 8 ust. 10 porozumienia dot. grupowego zwolnienia z 15 grudnia 2016 r.).

W punkcie 6) wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 k.p.c., art. 100 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – koszty procesu stosunkowo rozdzielił, obciążając nimi powoda T. K. (1) w 30%, a pozwanego w 70%. T. K. (1) wygrał bowiem niniejszą sprawę w 70%.

W zakresie roszczeń odsetkowych Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz § 8 ust. 20 porozumienia z 15 grudnia 2016 r.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, w części, tj. w zakresie pkt 1 i 3 oraz 4 i 6, zarzucając:



1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i błędną ocenę materiału dowodowego, polegającą na uznaniu, iż w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki, aby uwzględnić roszczenia powodów, w szczególności uznanie, iż umowy o pracę z powodami zostały rozwiązane w ramach grupowych zwolnień, a powodowie nie utracili prawa do premii w żądanej wysokości,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 42 § 1-3 k.p., poprzez błędne przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia przez pracowników wypowiedzenia zmieniającego jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy z przyczyn nietyczących pracownika i podlega pod regulacje określające rygory procesu zwolnień grupowych,

- art. 1 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1. pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (dalej Ustawa) w zw. z § 8 ust. 1 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016 roku zawartego pomiędzy (...) Bank S.A. a związkami zawodowymi (dalej Porozumienie) w zw. z art. 42 § 3 k.p, poprzez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że odmowa przyjęcia przez powodów zaproponowanych nowych warunków skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę w trybie zwolnień grupowych i uzasadniała przyznanie powodom odprawy, podczas gdy w stosunku do pracownika, który odmawia przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i jego umowa o pracę ulega rozwiązaniu - należy stosować art. 10 ust. 1 Ustawy,

- art. 10 ust. 1 Ustawy w zw. z § 8 ust. 1 Porozumienia, poprzez ich niezastosowanie, mimo iż w stanie faktycznym sprawy powodowie nie przyjęli zaproponowanym im nowych warunków pracy (zmienionych wyłącznie w zakresie nazwy stanowiska pracy i przyporządkowania organizacyjnego) i w związku z tym Sąd powinien badać, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiła wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

1. zmianę orzeczenia w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa
2. zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

alternatywnie:

3. przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedziach na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne oraz trafnie określił ich prawne konsekwencje. Powyższe ustalenia i ich prawną ocenę Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje jako własne, uznając zarzuty apelacji za pozbawione uzasadnionych racji.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny - opierając się na całokształcie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie - uznał, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny i ocenił zgromadzony materiał dowodowy. Wobec tego Sąd Apelacyjny ustalenia te w pełni podziela i uznaje, że ocena materiału dowodowego odpowiada warunkom

ustanowionym przez prawo procesowe oraz odzwierciedla - przy zastosowaniu wymagań przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. - tok rozumowania sądu orzekającego.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie doszło w rozpoznawanej sprawie do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w sposób wskazany w apelacji.

Jak wielokrotnie wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie o innej, niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. Skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając.

Wymogom tym apelujący w swoich zarzutach dotyczących nieprawidłowej oceny dowodów nie sprostał. W ocenie Sądu Apelacyjnego strona apelująca nie wykazała, by Sąd Okręgowy naruszył którąkolwiek z powyżej wskazanych dyrektyw oceny dowodów, zaś odmienna, subiektywna ocena zebranych w sprawie dowodów, którą prezentuje apelujący nie może stanowić o naruszeniu przez sąd prawa procesowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zgromadzoną w sprawie dokumentację, w tym Porozumienia dotyczące grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016r., zeznania świadków A. S. i R. Ś. oraz zeznania powodów. Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał w jakiej części nadał im przymiot wiarygodności, a w jakiej takiego waloru im odmówił. W szczególności trafnie Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwanego, zwracając uwagę, że z zeznań świadka R. Ś. wynikało, że zaproponowany powodom zakres obowiązków był szerszy i zmienił się z klientów korporacyjnych na małe i średnie przedsiębiorstwa, a zatem doszło do zmiany warunków pracy i płacy nie tylko w formalnej zmianie stanowiska oraz w zakresie przyporządkowania organizacyjnego, lecz także w wysokości wynagrodzenia i obciążenia pracą.

Zarzuty apelującego w tym zakresie w istocie koncentrowały się na odmiennej ocenie prawnej, a mianowicie ocenie, czy umowy o pracę z powodami zostały rozwiązane w ramach grupowych zwolnień, a w konsekwencji powodowie nie utracili prawa do premii. Pozwany nie wskazał jednak dowodów, których ocenę kwestionuje, ani przyczyn zarzucanej przez niego wadliwej oceny konkretnych dowodów.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny w całości podzielił ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, a zarzuty apelującego w tym zakresie należało uznać za nieskuteczną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Chybione były również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego art. 42 § 1-3 k.p., art. 1 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1. pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z § 8 ust. 1 Porozumienia dotyczącego grupowego zwolnienia z dnia 15 grudnia 2016 roku zawartego pomiędzy (...) Bank S.A. a związkami zawodowymi w zw. z art. 42 § 3 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ww. ustawy w zw. z § 8 ust. 1 Porozumienia z dnia 15 grudnia 2016 roku, sprowadzające się do zarzucania przez apelującego, że Sąd Okręgowy błędnie uznał, że odmowa przyjęcia przez powodów nowych warunków skutkowałą rozwiązaniem umowy o pracę w trybie zwolnień grupowych i uzasadniała przyznanie odprawy pieniężnej. Argumentacja pozwanego zmierzała w istocie do wykazania, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy powoduje przekształcenie wypowiedzenia zmieniającego z winy pracodawcy, na przyczyny nieleżące po stronie pracodawcy. Pozwany podnosił, że powodowie nie byli przewidziani przez pozwanego do objęcia redukcją zatrudnienia, a otrzymali jedynie nowe warunki zatrudnienia, nie gorsze od dotychczasowych. Zdaniem apelującego – powodowie nie wykazali, aby nowe warunki były dla nich niekorzystne, zaś odmowa ich

przyjęcia spowodowana była dążeniem powodów do rozwiązania umów o pracę i uzyskaniem dodatkowych świadczeń przewidzianych porozumieniem z 15 grudnia 2016r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego – wbrew zarzutom strony apelującej - Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni powyższych przepisów prawa materialnego. Sąd Odwoławczy w pełni podzielił ocenę Sądu I instancji, że w niniejszej sprawie bez wątplenia do rozwiązania stosunków pracy z powodami doszło na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. trwającej reorganizacji na skutek fuzji banków (...) S.A. i (...) S.A. oraz planowanych likwidacji centrów biznesowych, w których dotychczas pracowali powodowie. W pismach stanowiących wypowiedzenia warunków umów o pracę obu powodów pozwana spółka wprost przyznała, że do wypowiedzenia warunków pracy i płacy obu powodów dochodzi w ramach trwającego obecnie grupowego zwolnienia, o którym mowa w zawartym Porozumieniu Dotyczącym Grupowego Zwolnienia z 15 grudnia 2016 r. a także poinformowała powodów o tym, iż ich jednostki, w których dotychczas świadczyli pracę, zostają zlikwidowane, wobec czego zwalania ich z obowiązki dalszego świadczenia pracy.

Nie można również zgodzić się ze stanowiskiem apelującego, że powodowie nie wykazali, aby nowe warunki były dla nich niekorzystne. Argumentacja strony pozwanej zmierzała do wykazania, że jej zdaniem nie można zastosować art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy. Stanowisko pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie. Jak trafnie ustalił Sąd Okręgowy przyjęcie nowych warunków proponowanych przez pozwaną w pismach z 24 marca 2017r. i z 7 kwietnia 2017r. wiązało się dla powodów ze zmianą stanowiska pracy. Byliby oni odpowiedzialni za nawiązywanie i utrzymywanie za tzw. klientów biznesowych, a nie jak dotychczas klientów korporacyjnych, co miałoby bezpośrednie przełożenie na wysokość wynagrodzenia powodów. Zwiększyłyby się również zakres obowiązków powodów. Dodatkowo nie można przyznać racji pozwanemu, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z inicjatywy powodów, bowiem bezspornie to strona pozwana złożyła jednostronne oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Pozwany musiał się liczyć z tym, iż zaproponowane warunki pogarszają sytuację powodów, co może doprowadzić do nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy, choćby z tego względu, że gdyby nowe warunki pracy i płacy nie niosły za sobą pogorszenia sytuacji pracownika, wówczas nie byłoby konieczne składanie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Bez wątplenia zatem powodowie mieli podstawy odmówić przyjęcia porozumienia w zakresie ww. zmian. Sąd Okręgowy przeprowadził bardzo wnikliwe rozważania prawne w tym zakresie, zaś argumentacja pozwanego stanowiła w istocie powtórzenie jego stanowiska prezentowanego przed Sądem I instancji i miała charakter nieskutecznej polemiki z prawidłowymi ustaleniami Sądu meriti. Również przytoczone orzecznictwo, które strona pozwana przywołuje na poparcie swoich twierdzeń, zapadło w sprawach o innym stanie faktycznym, aniżeli w niniejszej sprawie. Pozwany swoje zarzuty opiera o tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., sygn. akt: II PK 281/15, jednakże wybiórczo przywołując korzystne dla siebie fragmenty orzeczenia Sądu Najwyższego w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, w której zostało ono wydane, tym bardziej, że w powoływanym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdza również, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Tym samym zaprezentowana argumentacja pozwanego nie może prowadzić do wzruszenia orzeczenia w niniejszej sprawie w kierunku postulowanym w apelacji.

Reasumując - Sąd Apelacyjny w pełni podzielił ustalenia faktyczne i prawne poczynione przez Sąd I instancji, uznając, że istniały podstawy do zasądzenia na rzecz powodów należności wynikających z premiowania kluczowych pracowników oraz ustawowej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Apelujący nie kwestionował zasądzonych na rzecz powodów roszczeń co do wysokości, zaś Sąd Apelacyjny uznał, że zastosowane w tym zakresie przez Sąd Okręgowy kryteria są w pełni prawidłowe.

Z tych wszystkich względów zarzuty apelującego nie zasługiwały na uwzględnienie a apelację należało oddalić, zgodnie z art. 385 k.p.c.

O kosztach orzeczono zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 3 k.p.c. i § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądzając od pozwanego na rzecz powodów K. G. (1) i T. K. (1) kwoty po 5400 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sędzia Wiesława Stachowiak