

Sygn. akt VI P 330/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2016 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Małgorzata Rafalska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. C. (1) (PESEL (...))

przeciwko (...)spółce akcyjnej z siedzibą w W. ((...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowanie, odprawę, nakazanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda M. C. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.920 złotych (tysiąc dziewięćset dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 330/15

UZASADNIENIE

Powód M. C. (1) pozwem z dnia 4 maja 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...)S.A.z siedziba w W. o uznanie wypowiedzenia z dnia 29 kwietnia 2015 roku jako wypowiedzenia dokonanego w ramach zwolnień grupowych, nadto o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13.000 złotych (tj. dwukrotność wynagrodzenia) tytułem odprawy, nadto dodatkowego odszkodowania zgodnie z zapisami Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych tj. pięciokrotności wynagrodzenia, jak również dodatkowej rekompensaty w wysokości 5.000 złotych z tytułu wychowywania niepełnoprawnego dziecka, również zgodnie z zapisami Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 1 lutego 2010 roku na stanowisku Bankiera Klienta Biznesowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 roku. Następnie podpisał z pozwanym jeszcze dwie umowy, z czego ostania począwszy od dnia 1 września 2011 roku została zawarta na czas nieokreślony. W dniu 29 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W ocenie powoda powyższe zostało dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, wskazanych w Regulaminie zwolnień grupowych oraz Porozumieniu. Zdaniem powoda żadne przyczyny leżące po jego stronie nie miały miejsca. Podana przez pozwanego niska wydajność pracy oraz brak realizacji wyników sprzedażowych nie znajdują uzasadnienia, albowiem w ostatnich latach jego praca pozwoliła wygenerować dla pozwanego znaczne przychody. Pracodawca zarzucił mu również brak wdrożenia do samodzielnej pracy, brak samodzielnej umiejętności organizowania czasu pracy oraz małą aktywność w pracy. Powód podał, iż absolutnie się z powyższym nie zgadza, ponieważ od 5 lat był w pełni zaangażowany w pracy u pozwanego, realizował powierzone zadania, był aktywny, brał udział z własnej inicjatywy w szkoleniach podnoszących jego wiedzę oraz umiejętności. Nigdy też nie został ukarany dyscyplinarnie, nie otrzymał nagany. Powód podał, iż przedstawiony mu plan naprawczy został mu przedstawiony, jako plan aktywizacji działań. Nadto w marcu 2015 roku pracownicy otrzymali od pracodawcy zapewnienia w formie wiadomości mailowych, że przy dokonywaniu zwolnień grupowych

pozwany będzie wypłacał odprawy, aby docenić rolę pracowników którzy mieli znaczący wkład w budowanie Banku i aby zapewnić dodatkową ochronę osobom, które dawno nie poszukiwały pracy. W kontekście powyższego wręczenie mu po ponad 5 letnim okresie rzetelnej pracy wypowiedzenia, nie w ramach zwolnień grupowych, tylko na podstawie ogólnych przepisów prawa ze wskazaniem na niesprawiedliwie dokonane oceny jego pracy jest działaniem bezprawnym. (k. 2-5)

W piśmie procesowym z dnia 18 maja 2015 roku powód sprecyzował, iż z tytułu odprawy domaga się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 13.000 złotych brutto, z tytułu dodatkowego odszkodowania z Porozumienia opisanego wyżej kwoty 32.500 złotych brutto, z tytułu zaś dodatkowej rekompensaty związanej z wychowaniem dziecka niepełnosprawnego kwoty 5.000 złotych. (k. 46)

W piśmie procesowym z dnia 13 sierpnia 2015 roku powód ponownie sprecyzował żądania pozwu wnosząc:

- o zobowiązanie pozwanego do zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę z dnia 29 kwietnia 2015 roku na porozumienie stron, zgodnie z par. 8.2 Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych,

- uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29 kwietnia 2015 roku za dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych,

- uznanie, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zwolnienia grupowe, a zatem przyczyna niezależna od powoda i zasądzenia w związku z tym na jego rzecz od pozwanego kwoty 13.000 złotych tytułem odprawy wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 3 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania do dnia zapłaty,

- zasądzenie na jego rzecz w oparciu o § 8.3 Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych dodatkowej odprawy w wysokości 5- miesięcznego wynagrodzenia tj. 32.500 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania do dnia zapłaty,

- nadto zasądzenie na jego rzecz w oparciu o § 8.8 lit. b Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych dodatkowego odszkodowania w wysokości 5.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania do dnia zapłaty.

W treści powyższego pisma powód podał również, iż został uświadomiony przez pełnomocnika, że dodatkowo winien wnieść o orzeczenie przez Sąd na podstawie art. 50 § 3 i 4 kp, wypłaty odszkodowania w kwocie 19.500 złotych, jednakże na dzień złożenia pisma, nie dysponuje wystarczającymi środkami na pokrycie związanej z tym opłaty sądowej. (k. 87-92v)

Na rozprawie w dniu 18 listopada 2015 roku strona powodowa oświadczyła, iż nie formułuje w niniejszym postępowaniu żądań w trybie art. 45 § 1 kp z uwagi na brak środków finansowych na pokrycie opłaty sądowej w tym zakresie. (k. 135)

Na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2016 roku powód sprecyzował, iż roszczenie objęte pkt 4 pisma procesowego z dnia 13 sierpnia 2015 roku tj. dotyczące zasądzenia na jego rzecz kwoty 32.500 złotych- zawiera w sobie żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę - w wysokości 19.500 złotych brutto pozostała zaś kwota żądana przez niego z tego tytułu tj. 13.000 złotych brutto stanowi dodatkowe odszkodowanie wynikające z Porozumienia o zwolnieniach grupowych. Ponadto powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się również uznania dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, jako dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony.(k. 165-165v)

Pozwany (...)S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 17 lipca 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż zatrudnił powoda w okresie od dnia 1 lutego 2010 do dnia 31 sierpnia 2011 roku na podstawie umów o pracę na czas określony, zaś od dnia 1 września 2011 roku na podstawie umowy zawartej na czas

nieokreślony. W dniu 29 kwietnia 2015 roku pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał, iż przyczyną powyższego była niska wydajność pracy powoda oraz brak osiągania przez niego wyników porównywalnych z innymi pracownikami, w szczególności niski poziom realizacji indywidualnego planu sprzedaży w obsługiwanych segmentach Klienta, co skutkowało brakiem dostatecznego wsparcia zakładu pracy, małą aktywnością pracy oraz brakiem realizacji planu naprawczego za okres od dnia 1 kwietnia do 30 kwietnia 2015 roku. Pracodawca podał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracownika. Nie została zatem spełniona podstawowa przesłanka faktyczna zakwalifikowania powyższego zwolnienia, jako podpadającego pod reżim przepisów o zwolnieniach grupowych.

U podstaw rozwiązania umowy o pracę nie leżała bowiem potrzeba redukcji zatrudnienia, lecz realizacja procesu doboru pracownika, który w miejsce powoda wykonywałby zadania pracownicze efektywnie, realnie wspierając Oddział w realizacji jego zadań budżetowych. Pozwany podał, iż jest również bezsporne, że strony nie zawierały porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Świadczenia zaś określone w tym Porozumieniu przysługują wyłącznie pracownikom, z którymi pracodawca w ramach zwolnień grupowych zawarł porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany podał, iż twierdzenia powoda o jego wydajnej pracy i zaangażowaniu można odnieść do jego początkowego okresu zatrudnienia. Z całą jednak pewnością od 2014 roku powód zaprzestał angażowania się w rzetelne wykonywanie swoich obowiązków. W IV kwartale 2015 roku powód wykonał zaledwie 51 % swoich podstawowych zadań przychodowych. Z planowanych przychodów w kwocie 600.000 złotych, niedobór wyniósł 291.953 złotych (49%) W 2015 roku sytuacja nie uległa poprawie, lecz uległa znacznemu pogorszeniu. Powód po 2 miesiącach (styczeń i luty 2015 roku) zrealizował jedynie 28,53 % planu kwartalnego. W zakresie aktywności sprzedażowej powód nie osiągnął żadnych pozytywnych rezultatów, w zakresie przyrostu netto płatności odnotował regres. W tej sytuacji przełożeni wdrożyli wobec powoda plan naprawczy, w celu poprawy wyników i zwiększenia aktywności sprzedażowej. Powód nie zrealizował jednak zadań określonych w programie naprawczym. Ostatecznie w I kwartale 2015 roku swój cel przychodowy w kwocie 650.000 złotych zrealizował jedynie do kwoty 245.642 złotych, co daje zaledwie 38 % wykonania. Słabe zatem rezultaty pracy powoda, brak po jego stronie woli wdrożenia się do efektywnej i wydajnej pracy są rzeczywistymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Pozwany podkreślił, iż zadania przydzielone powodowi były możliwe do wykonania. Brak realizacji oczekiwanych planów nie wynika zatem z przyczyn obiektywnych, ale jest wyłącznie skutkiem właściwości osobistych powoda, który zaprzestał właściwej organizacji czasu pracy i wykonywania swoich obowiązków. Powód miał świadomość oczekiwań pracodawcy, widział że jego wydajność pracy wymaga niezwłocznej poprawy. Powód nie chciał jednak skorzystać z oferowanej mu możliwości poprawy. Pracodawca zaś może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady zatrudnienia pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy. (k. 57-64)

W piśmie procesowym z dnia 14 września 2015 roku pozwany przyznał zawarcia w dniu 27 kwietnia 2015 roku Porozumienia z Komisją Zakładową (...) w przedmiocie zwolnień grupowych oraz działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z przejściem na pozwanego zakładu pracy (...)S.A. Nadto przyznał, iż dokonał fuzji z (...)S.A., jednakże podkreślił, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jakie złożył powodowi było spowodowane wyłącznie brakiem realizacji wyników sprzedażowych. (k. 118-120)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. C. (1) został zatrudniony u pozwanego (...)S.A. z siedzibą w W. od dnia 1 lutego 2010 roku, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 1 września 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

(Dowód : umowa o pracę z dnia 28 stycznia 2010 roku - k. 14, umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2010 roku – k. 13, umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2011 – k. 12, porozumienia – k. 7-8, zeznania powoda M. C. (1) – k. 133-135 (nagranie 00:03:06-00:28:13) w zw. z k. 196 (nagranie 00:49:55-01:00:50) , akta osobowe pracownika)

Powód zajmował stanowisko Bankiera Klienta Biznesowego w Regionie (...) G., w ustalonym zadaniowym systemie czasu pracy.

Do jego obowiązków pracowniczych należało w szczególności sumienne i terminowe wykonywanie zadań, organizowanie pracy w sposób gwarantujący efektywne wykonywanie zadań, pozyskiwanie nowych klientów dla Banków, aktywna realizacja zadań wynikających z operacyjnego i przychodowego planu sprzedaży w obsługiwanym segmencie Klientów.

Powód ma niepełnosprawne dziecko.

Przełożonym powoda był P. K.. W/w nakładał plany na podległych mu pracowników.

Zgodnie z zestawieniem realizacji celów przychodowych Bankierów z Regionu (...) G. powód w IV kwartale 2014 roku osiągnął 51 % realizacji założonego budżetu - 7 miejsce w zakresie realizacji nałożonego budżetu na 10 zatrudnionych w Regionie (...) G. bankierów (cel 600.000 złotych, wykonanie 308.074 złotych).

W I kwartale 2015 roku powód osiągnął 38 % realizacji założonego budżetu- 6 miejsce w zakresie realizacji nałożonego budżetu na 10 zatrudnionych w Regionie (...) G. bankierów (cel 650.000 złotych, wykonanie 245.642 złotych)

Budżety nałożone do zrealizowania na poszczególnych bankierów oscyływały pomiędzy 200.000 złotych, a 1.200.000 złotych.

W okresie od lutego 2014 roku do sierpnia 2014 roku, z uwagi na przebytą chorobę neurologiczną, tj. schorzenia kręgosłupa, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Wiązało się to z licznymi wizytami powoda u lekarzy specjalistów, m. in.: neurologów, neurochirurgów, odbywaną rehabilitacją i pobytem w sanatorium.

Pozwany, pod koniec 2014 roku przeszedł kontrolę Komisji Nadzoru Finansowego (KNF), w wyniku której otrzymał zalecenia zaprzestania dotychczasowego sposobu prowadzenia działalności w zakresie pozyskiwania klientów. W konsekwencji wdrażania tychże zaleceń KNF, na początku 2015 roku- doradcy banku stracili znaczną część klientów z branży budowlanej dotychczas stanowiących główny przychód dla pozwanego.

W dniu 11 lutego 2015 roku pozwany uzyskał zgodę Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) na przejęcie kontroli nad (...)S.A.

W związku z realizacją przez powoda planu sprzedaży znacznie poniżej nałożonego planu sprzedażowego w styczniu i lutym 2015 roku- w dniu 26 marca 2015 roku został wdrożony plan aktywizacji działań.

Powyższy został wprowadzony na okres od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku i przewidywał następującą listę działań aktywizacyjnych :

- dokończenie transakcji kredytowych, które są obecnie w pipeline (N., E., A.)
- umówienie i wykonanie minimum 4 spotkań z potencjalnymi klientami tygodniowo,
- złożenie w kwietniu do (...) minimum 3 transakcji kredytowych (nowe + podwyższenia),
- udostępnienie kalendarza w O. i rejestracja czynności w ciągu dnia pracy.

Dodatkowe wsparcie przełożonych podczas realizacji planu aktywizacji działań polegać miało na :

- bezpośrednim wsparciu podczas spotkań z Klientami (na prośbę Bankiera),
- bezpośrednim wsparciu podczas procesowania transakcji kredytowych w (...),

- cotygodniowym spotkaniu podsumowującym (każdy poniedziałek).

Plan aktywizacyjny w (...) Region G. otrzymali również T. K. (1), B. J. i D. D.. Jedyń T. K. (1) zrealizował plan w całości.

Powód w okresie od 1 do 7 kwietnia 2015 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim i nie mógł w tym czasie zajmować się realizacją planu aktywizacyjnego.

W okresie od kwietnia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku o pozwanego miały miejsca zwolnienia grupowe.

Zwolnienia miały dotyczyć 850 pracowników w ramach wszystkich grup bez względu na rodzaj zawartej umowy.

W dniu 27 kwietnia 2015 roku pozwany zawarł z Komisją Zakładową (...) Porozumienie w przedmiocie zwolnień grupowych oraz działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z przejściem na pozwanego zakładu pracy (...)S.A.

Zgodnie z § 8.8.2 każdemu pracownikowi dobranemu do zwolnień grupowych spółka zaproponuje zawarcie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy przez wręczenie projektu porozumienia z jego nazwiskiem oraz zestawieniem świadczeń związanych ze zwolnieniem oraz wskazującego w swej treści datę rozwiązania stosunku pracy. Pracownikowi, który wyrazi zgodę na zawarcie porozumienia w treści proponowanej przez spółkę i ustali z nią wszystkie postanowienia tego porozumienia, spółka wypłaci dodatkowe świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę, określone w § 8.

W myśl § 8.8.3 Porozumienia niezależnie od odprawy spółka miała wypłacić pracownikowi zwalnianemu za porozumieniem stron dodatkowe odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy. (dodatkowe odszkodowanie) Powyższe miało na celu zadośćuczynić pracownikowi stratę związaną z brakiem możliwości kontynuowania zatrudnienia i osiągnięcia wynagrodzenia u pracodawcy, utratę możliwości opłacania świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego i tym samym nabywania związanych z tym uprawnień. Ponadto powyższe miało na celu umożliwić pracownikowi zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych w związku z utratą źródła dochodu i braku gwarancji znalezienia nowego zatrudnienia, związanej z obecną sytuacją rynkową tj. dużymi zwolnieniami pracowników całej branży bankowej. Wysokość dodatkowego odszkodowania miała być uzależniona od stażu pracy i wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto danego pracownika i zostać ustalona w oparciu o zawarte w treści porozumienia założenia. W przypadku pracownika zatrudnionego powyżej 5 lat, a mniej niż 6 lat- powyższe miało wynosić 5-krotność miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Nadto niezależnie od odprawy i dodatkowego odszkodowania wskazanego wyżej w przypadku konieczności zwolnienia pracownika, który wychowuje dziecko niepełnosprawne, pracodawca miał również wypłacić takiej osobie zwalnianej za porozumieniem stron, na jej pisemny wniosek, dodatkową rekompensatę z tytułu rozwiązania stosunku pracy – w wysokości 5.000 złotych brutto na każde dziecko niepełnosprawne, bez względu na stopień niepełnosprawności. (§ 8.8.3b)

(Dowód : plany aktywizacji- k. 11, 153-156, 164, Regulamin zwolnień grupowych- k. 21-22, Porozumienie w przedmiocie zwolnień grupowych oraz działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z przejściem na pozwanego zakładu pracy (...)S.A.- k. 23-33, 108-113, orzeczenie o niepełnosprawności M. C. (2) z dnia 18 września 2014 roku- k. 39, dokumentacja lekarska- k. 34-39, informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej -k. 34-36, zestawienie- k. 65, 126, 152, zeznania świadka K. B.- k. 165v-166v (nagranie 00:12:32-00:36:03), zeznania świadka T. K. (2)- k. 166v-167 (nagranie 00:36:26-01:03:37), P. K.- k. 167v-168v (nagranie 01:10:22-01:52:37), zeznania świadka A. C.- k. 169-169v (nagranie 01:52:45-02:08:22), zeznania świadka Ł. R.- k. 169v-170 (nagranie 02:09:38-02:24:49), zeznania świadka B. J.- k. 170 (nagranie 02:24:59-02:32:56), zeznania świadka M. W.- k. 193-194 (nagranie 00:06:06- 00:28:44), zeznania świadka E. S. -k. 194-196 (nagranie 00:28:54-00:49:21), zeznania powoda M. C. (1) – k. 133-135 (nagranie 00:03:06-00:28:13) w zw. z k. 196 (nagranie 00:49:55-01:00:50)

Wobec słabych wyników powoda w dłuższym okresie czasu przełożony P. K. w marcu 2015 roku zawniósł do pracodawcy o jego zwolnienie.

Oświadczeniem z dnia 29 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał niską wydajność pracy powoda oraz brak realizacji wyników sprzedażowych, a w szczególności niski poziom realizacji indywidualnego planu sprzedaży w obsługiwanym segmencie Klienta, co skutkowało brakiem dostatecznego wsparcia swojego zakładu pracy w realizacji jego zadań, a nadto brak przesłanek wdrożenia się do efektywnej pracy wobec braku samodzielnej umiejętności właściwego organizowania czasu pracy, małej aktywności w pracy oraz braku realizacji planu naprawczego za okres od dnia 1 kwietnia do 30 kwietnia 2015 roku.

W okresie od dnia 4 maja 2015 roku do dnia 2 czerwca 2015 roku powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę - k. 6, zeznania świadka M. W.- k. 193-194 (nagranie 00:06:06- 00:28:44), zeznania świadka E. S. -k. 194-196 (nagranie 00:28:54-00;49:21)

Wobec braku realizacji planów banku również P. K. został zwolniony.

Jego stanowisko pracy zostało powierzone T. K. (2).

Obecnie wyniki regionu uległy poprawie.

(Dowód: zeznania świadka M. W.- k. 193-194 (nagranie 00:06:06- 00:28:44), zeznania świadka E. S. -k. 194-196 (nagranie 00:28:54-00;49:21)

Stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane, na jego miejsce został zatrudniony nowy pracownik.

(Dowód : zeznania świadka M. W.- k. 193-194 (nagranie 00:06:06- 00:28:44), zeznania świadka E. S. -k. 194-196 (nagranie 00:28:54-00;49:21)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 6.500 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie z dnia 01 lipca 2015 roku – k. 82)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo M. C. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków w osobach K. B., T. K. (2), P. K., A. C., Ł. R., B. J., M. W. oraz E. S., jak również, powoda M. C. (1).

Sąd dał wiarę powyższym dowodom, albowiem powyższe były spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą spójną i logiczną całość. Niniejsze zatem Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w szczególności w zakresie dotyczącym wyników pracy powoda za okres IV kwartału 2014 roku, jak również I kwartału 2015 roku, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

W ocenie Sądu zeznania powoda M. C. (1) uznać należało za wiarygodne, albowiem były one logiczne, konsekwentne i spójne, nadto znajdowały bezsprzecznie odzwierciedlenie w treści zeznań świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania, jak również dokumentach znajdujących się w aktach sprawy.

Wskazać należy, iż zeznania świadków w osobach K. B., T. K. (2), P. K., A. C., B. J., M. W. oraz E. S. potwierdziły bezsprzecznie, iż pracodawca miał zastrzeżenia do powoda związane z brakiem realizacji nałożonych na niego planów, jak również iż osiągnane przez niego wyniki nie były satysfakcjonujące. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie w treści zeznań świadków powołanych wyżej, nadto została potwierdzona zestawieniem wyników osiągniętych przez powoda, z których wynika jednoznacznie, iż w IV kwartale 2014 roku powód osiągnął 51 % realizacji założonego budżetu – tj. zajął 7 miejsce w zakresie realizacji nałożonego budżetu na 10 zatrudnionych w Regionie (...) G. bankierów (cel 600.000 złotych, wykonanie 308.074 złotych). W I kwartale 2015 roku powód osiągnął zaś jedynie 38 % realizacji założonego budżetu- tj. zajął 6 miejsce w zakresie realizacji nałożonego budżetu na 10 zatrudnionych w Regionie (...) G. bankierów (cel 650.000 złotych, wykonanie 245.642 złotych)

Nadto z materiału dowodowego sprawy wynika, iż brak satysfakcjonujących wyników pracy powoda skutkowało nałożeniem na niego planu aktywizacyjnego w kwietniu 2015 roku, a ostatecznie spowodowało skierowanie przez bezpośredniego przełożonego- P. K. wniosku o rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Okoliczność ta została potwierdzona zeznaniami świadków M. W. oraz E. S.. W/w wskazali w tym zakresie na wyłączną inicjatywę bezpośredniego przełożonego, jak również wskazywaną przez niego negatywną ocenę pracy powoda. W tym zakresie powołane zeznania stały w sprzeczności z zeznaniami świadka P. K., który podał, iż to Centrala zdecydowała o zwolnieniu powoda, on zaś jedynie był zobowiązany do przygotowania dokumentów w tym przedmiocie.

Okoliczność ta nie została jednak potwierdzona przez pozostałych świadków, który zgodnie przyznali, iż inicjatywna w zakresie zwolnienia powoda wyszła od P. K..

Wskazać należy, iż z zeznań świadków M. W. oraz E. S. wynika nadto, iż również P. K. został zwolniony z pracy u pozwanego z uwagi na słabe wyniki, nadto iż stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, a na jego miejsce został zatrudniony nowy pracownik.

Zdaniem Sądu zeznania świadka Ł. R. nie były istotne z punktu widzenia przedmiotu postępowania, albowiem w/w pracował u pozwanego jedynie do 30 kwietnia 2014 roku, a zatem nie miał wiedzy w zakresie dotyczącym okoliczności objętych przedmiotem sporu.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było, iż oświadczeniem z dnia 29 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 lipca 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał niską wydajność pracy powoda oraz brak realizacji wyników sprzedażowych, a w szczególności niski poziom realizacji indywidualnego planu sprzedaży w obsługiwanym segmencie Klienta, co skutkowało brakiem dostatecznego wsparcia swojego zakładu pracy w realizacji jego zadań, a nadto brak przesłanek wdrożenia się do efektywnej pracy wobec braku samodzielnej umiejętności właściwego organizowania czasu pracy, małej aktywności w pracy oraz braku realizacji planu naprawczego za okres od dnia 1 kwietnia do 30 kwietnia 2015 roku.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz kwoty 19.500 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w ocenie Sądu powyższe nie zasługiwało na uwzględnienie.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zostało złożone pracownikowi w dniu 29 kwietnia 2015 roku, żądanie zaś w tym przedmiocie zostało zgłoszone przez powoda dopiero w dniu 13 kwietnia 2016 roku. (k. 165) Podkreślić należy, iż strona powodowa reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika takowego żądania na uprzednim etapie prowadzonego postępowania nie formułowała, składając w tym zakresie jednoznaczne oświadczenia. (k. 92v, 135)

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni pod dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. (art. 264 § 1 kp)

Zgodnie z art. 265 kp jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sadu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl powołanego wyżej art. 265 § 2 kp pracownik- powód powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wniosek do sądu pracy o jego przywrócenie.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego

wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

Stwierdzić należy, iż terminy przewidziane w art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Sąd oddała zatem powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w treści art. 264 kp, których nie przywrócono. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194)

Niezachowanie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę wyłącza również obowiązek Sądu rozważania legalności i zasadności okoliczności związanych z tymże oświadczeniem.(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 693/00, OSNAPiUS z 2003 roku, Nr 22, poz. 539, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 roku, II PK 287/2004, Pr. Pracy 2006/1/33)

Materiał dowodowy potwierdził, iż powód w dniu 29 kwietnia 2015 roku otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w jego treści pracodawca zawarł również stosowne pouczenie o konieczności złożenia odwołania od powyższego w terminie 7 dni.

Żądanie w tym zakresie powód złożył zaś 13 kwietnia 2016 roku. Nadto jak to zostało wskazane wyżej powód w toku prowadzonego postępowania był reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, z treści zaś sformułowanych przez niego oświadczeń wynika, iż miał on świadomość w zakresie przysługujących mu roszczeń, jak również terminów na ich zgłoszenie.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie zachodzą zatem podstawy do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania.

Powód bowiem bezspornie składając żądanie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę dopiero w dniu 13 kwietnia 2016 roku, nie zachował 7-dniowego do złożenia odwołania, nie wskazał również na okoliczności uzasadniającego przywrócenie terminu, jak również wynikające z treści art. 265 kp.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹kp w zw. z art. 264 §1 kp- Sąd oddalił powództwo powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odprawy w oparciu o regulacje zawarte w treści ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz. U Nr 90, poz.844 ze zmianami),

Zgodnie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami) 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:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. 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.

Komentowany artykuł określa zakres stosowania ustawy.

Czyni to za pomocą następujących kryteriów:

a) dotyczy ona tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,

b) obejmuje ona pracowników (z wyłączeniami),

c) zwolnienie z pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników,

d) w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną w ust. 1 tego artykułu (w razie zwolnienia w tym okresie mniejszej liczby pracowników ustawa ma tylko częściowe zastosowanie - art. 10 ust. 1),

e) rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub przez porozumienie stron z inicjatywy pracodawcy, przy czym do liczby zwolnionych pracowników wlicza się zwolnionych na mocy porozumienia tylko wtedy, gdy w ten sposób zwolniono co najmniej 5 pracowników, a także gdy przepisy szczególne nakazują traktować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tak, jak jego rozwiązanie przez pracodawcę (na przykład art. 23¹ § 4 k.p.) (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Podstawową zatem przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy 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, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

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

W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

Jak to zostało podniesione wyżej podstawową przesłanką stosowania ustawy jest zatrudnianie przez pracodawcę w zakładzie objętym zwolnieniami co najmniej 20 pracowników. Gdy jest ich mniej, to ustawy nie stosuje się, nawet gdy ich powodem są przyczyny niedotyczące pracowników.

Po drugie także liczba pracowników zwalnianych z pracy w okresie 30 dni decyduje o zakresie stosowania ustawy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13, z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36)

Gdy pracodawca zwalnia z zakładu pracowników w liczbie określonej w art. 1 ust. 1, to ustawa ma wówczas pełne zastosowanie (zwolnienie grupowe). Natomiast gdy liczba tych pracowników jest niższa, to ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie, wskazanym w art. 10 ust. 1.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 możliwość przyznania pracownikowi odprawy objętej powołaną wyżej regulacją, istnieje w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przyjmuje się, iż stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach nie jest wyłączone w razie zbiegu (konkurencji) przyczyn wypowiedzenia, z których część nie dotyczy pracownika, a część jest z nim związana.

Chodzi tu o grupowe zwolnienie, bo w razie zwolnienia indywidualnego do zastosowania ustawy o grupowych zwolnieniach nieodzwonne jest, aby przyczyny nie dotyczące pracownika były wyłącznym powodem zwolnienia (art. 10 ust. 1 ustawy). Natomiast w razie grupowych zwolnień ustawy nie stosuje się tylko do pracowników, których zwolniono wyłącznie z przyczyn ich dotyczących. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, iż poza sporem stron pozostawała okoliczność, iż u pozwanego w okresie od kwietnia 2015 roku do grudnia 2015 roku miały miejsca zwolnienia grupowe.

Jak to zostało podniesione wyżej, dla zastosowania powyższej regulacji, konieczne było zatem ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 roku (I PK 185/10), iż pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje zatem w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego.

Przedkładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie powoda.

Zdaniem Sądu powyższa okoliczność została potwierdzona całokształtem materiału dowodowego sprawy.

Okoliczność ta została potwierdzona zarówno treścią zeznań świadków w osobach K. B., T. K. (2), P. K., A. C., B. J., M. W. oraz E. S.. Powyższe znajdują również potwierdzenie w treści dokumentów źródłowych złożonych do akt sprawy. (zestawienie wyników, plan aktywizacyjny)

Podnieść należy, iż powód w toku prowadzonego postępowania w żadnej mierze nie wykazał, iż przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę nie leżały po jego stronie.

Podstawy do takich ustaleń nie daje żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie.

W ocenie Sądu podnoszone przez powoda okoliczności związane z brakiem realnej możliwości realizacji planów, czy też niesprawiedliwym rozdziałem klientów przez T. K. (2) nie miały jakiegokolwiek znaczenia na gruncie przedmiotowych rozważań, albowiem powyższe ustalenia należałoby ewentualnie odnieść do wszystkich pracowników zatrudnionych na tożsamym co powód stanowisku. Przyjcie zatem nawet takowego ustalenia bazowego, nie zmienia faktu, iż wyniki powoda w odniesieniu do pozostałej grupy pracowników były słabe i niezadowalające. (6 i 7 miejsce na 10 pracowników).

Na gruncie prowadzonych rozważań nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż przełożony powoda wybrał właśnie powoda, jako najsłabszego pracownika w zespole i jedynie w zakresie jego osoby wnioskował o zwolnienie z uwagi na brak osiągnięcia wyników.

Podnieść należy, iż z materiału dowodowego sprawy wynika również, iż stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, a na jego miejsce został zatrudniony nowy pracownik.

Powyższe okoliczności dowodzą zatem, iż wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były jego niesatysfakcjonujące wyniki pracy.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozwala na przyjęcie, iż istniały jakiegokolwiek okoliczności uzasadniającego przyjęcie, iż takowe leżały po stronie pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów w zw. z art. 8 ust 1 pkt 2 cyt. ustawy powództwo w zakresie odpłaty również oddalił, o czym w punkcie I wyroku.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie nie zasługiwały również żądania powoda dotyczące zasądzenia na jego dodatkowego odszkodowania i rekompensaty, w oparciu o § 8.8.3 i 3b porozumienia, jakie dnia 27 kwietnia 2015 roku zawarł pozwany z Komisją Zakładową (...) - w przedmiocie zwolnień grupowych oraz działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z przejściem na pozwanego zakładu pracy(...)S.A.

W myśl § 8.8.3 powyższego Porozumienia niezależnie od odpłaty spółka miała wypłacić pracownikowi zwalnianemu za porozumieniem stron dodatkowe odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy. (dodatkowe odszkodowanie) Powyższe miało na celu zadośćuczynić pracownikowi stratę związaną z brakiem możliwości kontynuowania zatrudnienia i osiągnięcia wynagrodzenia u pracodawcy, utratę możliwości opłacania świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego i tym samym nabywania związanych z tym uprawnień.

Ponadto powyższe miało na celu umożliwić pracownikowi zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych w związku z utratą źródła dochodu i braku gwarancji znalezienia nowego zatrudnienia, związanej z obecną sytuacją rynkową tj. dużymi zwolnieniami pracowników całej branży bankowej. Wysokość dodatkowego odszkodowania miała być uzależniona od stażu pracy i wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto danego pracownika i zastać ustalona w oparciu o zawarte w treści porozumienia założenia. W przypadku pracownika zatrudnionego powyżej 5 lat, a mniej niż 6 lat, powyższe miało wynosić 5-krotność miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Nadto niezależnie od odpłaty i dodatkowego odszkodowania wskazanego wyżej w przypadku konieczności zwolnienia pracownika, który wychowuje dziecko niepełnosprawne, pracodawca miał również wypłacić takiej osobie zwalnianej za porozumieniem stron, na jej pisemny wniosek, dodatkową rekompensatę z tytułu rozwiązania stosunku pracy –

w wysokości 5.000 złotych brutto na każde dziecko niepełnosprawne, bez względu na stopień niepełnosprawności. (§ 8.8.3b)

W tym zakresie aktualnie pozostają rozważania Sądu poczynione wyżej co do okoliczności stanowiących przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę, a co za tym idzie brak możliwości uznania, iż zastosowanie w stosunku do powoda mają postanowienia ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U Nr 90, poz.844 ze zmianami).

Nadto podkreślenia wymaga, iż z literalnej treści powołanych wyżej regulacji Porozumienia wynika również, iż powyższe świadczenia przysługiwałyby pracownikowi jedynie w sytuacji rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem stron, co bezsprzecznie nie miało miejsca w niniejszej sprawie, do rozwiązania bowiem umowy o pracę z powodem doszło w trybie wypowiedzenia umowy, a zatem w trybie nie objętym treścią powołanych wyżej regulacji.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku.

W ocenie Sadu również za nieuzasadnione uznać należało żądanie strony powodowej dotyczące zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron. Takiego roszczenia nie przewidują bowiem obowiązujące w tej mierze przepisy prawa. Kodeks Pracy formułuje bowiem wyłącznie roszczenia związane z oceną zasadności i prawidłowości złożonych przez strony stosunku pracy oświadczeń w przedmiocie rozwiązania umów o pracę, a co za tym idzie formułuje katalog roszczeń z tego tytułu. W ramach powyższych brak jest natomiast roszczenia opisanego przez powoda.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku na podstawie art. 45 kp w zw. z art. 47 i 47¹ kp- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej orzeczono na w punkcie II wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1, 2, 3 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).