

UZASADNIENIE

Powódka E. H. pozwem z 19 grudnia 2022 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. kwoty 22 500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazała, że była zaskoczona takim rozwojem wydarzeń. Przyczyny wypowiedzenia uznała za nieprawdziwe, podnosząc, że jest bardzo dobrym pracownikiem, a z powierzonych zadań wywiązuje się z należytą starannością. Pracuje efektywnie i terminowo, a jej wyniki nie były niskie. Pracodawca nie zgłaszał do niej uwag, a ona sama była kilka razy awansowana.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W swojej argumentacji podniósł, że stwierdził brak efektywności pracy powódki na podstawie analizy dostępnych narzędzi, to jest raportów z realizacji zadań sprzedażowych (...), raportów z badania jakościowego oraz kontroli (...) Eksperta (...) Operacyjnego REWO. Wyniki zostały na bieżąco przedstawione powódce i mimo wskazania obszarów do poprawy stwierdzono, że nie wyciągnęła wniosków z prowadzonych rozmów. Pozwany wskazał na niezadowolające wyniki sprzedaży, wyniki ankiet jakości obsługi klienta oraz 12 rodzajów błędów proceduralnych (odpowiedź na pozew na kartach 20-22).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

E. H. była pracownikiem Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. od 4 marca 2013 r. Ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Eksperta w Departamencie Bankowości Klienta Zamożnego.

Niesporne , a nadto umowy o pracę i angaże w części B akt osobowych powódki

28 listopada 2022 r. E. H. otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano:

- niski wynik jakości pracy wyrażający się w wywiadach z klientami przypisanymi do jej portfela,
- liczne nieprawidłowości w procedurach, których ma więcej od innych pracowników i systematycznie powtarzają się,
- jako jedyny Ekspert Klienta Zamożnego w Makroregionie Zachodnim nie zrealizowała planu biznesowego w żadnym miesiącu od początku 2022 roku i ma przedostatnią pozycję w rankingu Millennium C. w Regionie (...) i 74 pozycję na 84 aktywnych Ekspertów w całym banku.

W rezultacie wskazano, że pracodawca utracił zaufanie do pracownika.

Niesporne, a nadto: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 5

Przez cały okres pracy na stanowisku Eksperta w Departamencie Bankowości Klienta Zamożnego E. H. była kontrolowana pod względem przestrzegania procedur bankowych przez (...) Eksperta (...) Operacyjnego A. P.. W 2022 roku kontrole jej osobistego profilu w systemie bankowym wykazały następujące błędy:

- brak objęcia zmianą wszystkich produktów powiązanych z rachunkiem osobistym P.. W dniu 3 sierpnia 2022 r. dodano współwłaściciela do konta, lecz nie zmieniono relacji przy koncie oszczędnościowym nr (...), w wyniku czego wprowadzony współwłaściciel nie miał uprawnień do wszystkich elementów rachunku;
- brak dokumentu: Aneks do umowy rachunku bankowego (zmiana po stronie posiadaczy rachunku nr : (...) z dnia 13.06.2022 dla cif: (...))

- przechowywanie w placówce w szafce pracownika dokumentu: Millennium (...) Zmiana danych barkod: (...) oraz dokumentu (...) Zmiana Danych barkod: (...) z dnia 23.04.2021 dla cif: (...) bez podpisu klienta. Podpis klienta nie został uzupełniony (zalecenie monitorowane nie zostało zrealizowane do 15 listopada 2022 r.);
- brak przyjęcia nowej karty wzoru podpisu dla Klienta cif: (...) przed realizacją dyspozycji przelewu, Klient na dzień obsługi posiadał 2 podpisy złożone przed fuzją operacyjną banków, zalecenie do dnia 15.11.2022 nie zostało zrealizowane,
- nieterminowo wykonana autoryzacja manualna na Dyspozycji otwarcia rachunku w walucie dla cif: (...) z dnia 29.08.2022 – powódka wykonując dyspozycję nie poprosiła drugiego współpracownika o wykonanie weryfikacji dyspozycji w czasie rzeczywistym, weryfikację dokumentu wykonano następnego dnia. Każdorazowo w obiekcie był obecny inny pracownik, choćby innego działu;
- powódka założyła konto techniczne dla klienta segmentu „detal” w dniu 06.04.2022 dla cif: (...), co było niezgodnie z posiadanym Pełnomocnictwem rodzajowo-funkcyjnym;
- brak uzyskania zgody Dyrektora Makroregionu na migrację Klienta do segmentu (...) bez zakupu inwestycji, dotyczy cif: (...) z dnia 13.06.2022,
- brak wykonania autoryzacji manualnej na Aneksie zmieniającym relacje z dnia 23.03.2022 dla cif: (...), powódka nie poprosiła drugiego współpracownika o wykonanie weryfikacji dyspozycji;
- podpis Klienta niezgodny z kartą wzoru podpisu na Aneksie zmieniającym relacje z dnia 23.03.2022 dla cif: (...),
- liczne przypadki nieterminowo wysłanych dokumentów do departamentu (...), np.: Informacja o kliencie - dane ogólne z dnia 18.07.2022 dla cif: (...), dokument odesłany do (...) w dniu 27.07.2022,
- liczne przypadki przyjęcia zleceń stałych do jednorazowej realizacji np.: zlecenie stałe z dnia 25.10.2022 dla cif: (...) na kwotę 106 300 PLN przyjęto do jednorazowej realizacji,
- liczne przypadki błędnego wypełniania Notatki po spotkaniu z klientem, brak wskazania numeru oddziału, w którym obsługiwano klienta, np.: dla cif: (...) z dnia 01.09.2022, dotyczy zerwania lokaty strukturyzowanej na kwotę 100 tys. PLN, brak wpisania numeru oddziału, wpisano (...).

O stwierdzanych uchybieniach A. P. informowała E. H. raz na kwartał, jednocześnie omawiając z nią istotę błędu. Mimo to niektóre z nich powtarzały się, jak używanie zlecenia stałego do jednorazowych operacji lub nieprawidłowe dodawanie współwłaściciela do rachunku. Błędy powódki były częstsze względem innych pracowników z regionu. Pracownicy mieli możliwość zadawania bieżących pytań o procedury A. P., lecz powódka z niej nie korzystała. Były takie oddziały, w których na jednego doradcę przypadало więcej klientów, niż obsługiwani przez powódkę w 2022 roku, a liczba błędów proceduralnych była w nich mniejsza.

Dowód: - wniosek dotyczący rozwiązania umowy o pracę – w części C akt osobowych powódki

- zeznania świadka A. P. – k. 84-86
- zeznania świadka M. R. – k. 86-87, 113-114
- Instrukcja Rachunków (...) Rozliczeniowych – k. 112
- Instrukcja „Różnice kasowe” – k. 112
- Regulamin Kontroli Wewnętrznej – k. 112
- pełnomocnictwa – k. 112

Bank (...) wyznaczał pracownikom miesięczne plany sprzedaży. Stopień ich realizacji był na bieżąco publikowany w arkuszach kalkulacyjnych (...) i znany pracownikom. E. H. jako jedyna w regionie w żadnym miesiącu 2022 roku nie wypełniła planu sprzedaży. W październiku 2022 miała 72 miejsce w sprzedaży – przedostatnie w regionie, a tylko kilka było gorszych wyników w skali całego kraju. We wrześniu 2022 r. miała 71 miejsce w sprzedaży – przedostatnie w regionie i tylko kilka gorszych w kraju. W sierpniu 2022 r. odnotowała 69 miejsce, czyli trzecie od końca w regionie, przy tylko kilku gorszych w kraju. W lipcu 2022 r. miała 68 miejsce - przedostatnie w regionie, przy 13 gorszych w kraju. W czerwcu 2022 r. zajęła 70 miejsce w sprzedaży – trzecie od końca w regionie, przy 13 gorszych w kraju.

Dowód: arkusze kalkulacyjne (...) – k. 64

W ocenie okresowej z 4 maja 2022 r. przełożony zwrócił uwagę E. H., że wymaga poprawy w obszarze proceduralnym, a także co do przyrostu inwestycji i systematyki premiowania.

Dowód: ocena okresowa z 2022 r. – k. 50

Od czerwca 2022 r. E. H. miała wyraźny spadek wskaźnika jakościowego, to jest poziomu satysfakcji obsługiwanych klientów badanego na podstawie ankiet prowadzonych po obsłudze dokonanej przez danego pracownika. W ostatnich 3 miesiącach zatrudnienia miała wynik na średnim poziomie 33%, a w ostatnich 6 miesiącach – 54%, przy średnim wyniku w makroregionie za 6 miesięcy wynoszącym 71,66%. Ostatnie trzy miesiące oznaczały najniższy wynik w regionie i w całym kraju. W regionie był niemal dwukrotnie niższy od przedostatniego. Wynik stwierdzono na podstawie 4 ankietowanych klientów. Taka mniejsza od średniej próba badanych zdarzała się nie tylko w przypadku powódki wtedy, gdy klient odmawiał poddania się ankiecie albo był niedostępny. Przełożony powódki M. R. w ostatnim kwartale otrzymał prośbę klienta o zmianę doradcy z E. H. na innego.

Dowód: - wyniki jakościowe ekspertów (...) k. 51-63

- zeznania świadka M. R. – k. 86-87, 113-114

Jeden z pracowników Departamentu Bankowości Klienta Zamożnego ze S. – E. K. miała absencję chorobową w okresie od 22 kwietnia do 31 maja 2022 r. W tym czasie E. H. musiała przejąć obsługę jej klientów. Wiosną 2022 przez okres dwóch tygodni (10 dni roboczych) trwał remont placówki bankowości klienta zamożnego w S. i na ten czas E. H. przeniosła się do placówki zastępczej.

Dowód: - zestawienie nieobecności E. K. – k. 122

- zeznania świadka M. R. – k. 86-87, 113-114

Niektórzy klienci bardzo dobrze oceniali współpracę z E. H..

Dowód: - zeznania świadka A. Ż. – k. 124-125

- zeznania świadka M. P. (1) – k. 114-115

Na przełomie czerwca i lipca 2022 r. pracodawca zorganizował na potrzeby E. H. szkolenie prowadzone przez trenera sprzedaży. Miał on przez 2 dni sprawdzić, jak powódka i druga pracownica oddziału obsługują klientów i udzielić na tej podstawie wskazówek. Na ten okres został jednak umówiony tylko jeden klient. Powódka i E. K. stwierdziły, że same sobie poradzą.

Dowód: zeznania świadka S. K. – k. 125-126

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie

do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę powódki za zgodne z prawem, a jego przyczynę za konkretną, rzeczywistą i dostatecznie uzasadniającą zastosowany środek, co prowadziło do oddalenia powództwa.

Pozwany pracodawca jako przesłankę wypowiedzenia przywołał utratę zaufania wywołaną trzema przyczynami: licznymi błędami proceduralnymi, nieosiągnięciem planu sprzedaży w 2022 roku oraz niskim wynikiem badania jakości obsługi klienta.

Podstawę wypowiedzenia może stanowić także obiektywnie uzasadniona utrata zaufania do pracownika, nawet jeżeli nie można przypisać mu winy umyślnej lub niedbalstwa. Poza tym należy podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Pozwany zasadnie posłużył się przesłanką „utruty zaufania”. Jest to często przytaczana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być jednak uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przesłanka ta uzasadnia wypowiedzenie umowy, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako nieprawidłowe, także wtedy, gdy jest niezawinione, a w konkretnych okolicznościach utrata zaufania jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok SN z 14 października 2004, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159 oraz z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14).

Już same wyniki sprzedaży powódki z 2022 roku stanowiły wystarczającą podstawę do wypowiedzenia. Ona sama przyznała, że nie zrealizowała planów sprzedaży w żadnym miesiącu 2022 roku. Pracodawca jest uprawniony do tego, by wyznaczać swoim pracownikom określone plany, a jeżeli nie są one realizowane – korzystać z wypowiedzenia umowy o pracę, jako zwykłego instrumentu doboru takiej kadry, która będzie umożliwiała osiągnięcie założonych wyników. W trafnym wyroku z dnia 24 lutego 2015 r. (II PK 87/14) Sąd Najwyższy orzekł: pracodawca może zasadnie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem (...), który wykonuje obowiązki pracownicze, wymagające realizacji wyznaczonych mu planów promocyjnych oraz udziału promowanych produktów na określonym rynku sprzedaży, ale nie osiąga wyników porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników, choćby nie było

w tym zawinienia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej. Zatem nawet uznając za prawdziwe twierdzenia powódki wskazujące na jej własne starania sumiennego wykonywania obowiązków, należało uznać wypowiedzenie za zasadne, skoro wyniki sprzedaży powódki istotnie odbiegały od standardów utrzymywanych u pozwanego. Nawet wyłączając z zestawienia tych wyników pierwsze miesiące 2022 roku, gdy powódka chorowała na (...)19, a następnie wystąpiła nieobecność jej bezpośredniej współpracownicy E. K. – to dalsze miesiące 2022 roku dawały wyniki znacznie poniżej średniej. Jak już wskazano powyżej w czerwcu 2022 r. powódka zajęła 70 miejsce w sprzedaży, a więc trzecie od końca w regionie, przy tylko 13 gorszych wynikach w skali całego w kraju. W lipcu 2022 r. miała 68 miejsce - przedostatnie w regionie, przy 13 gorszych w kraju. Kolejne miesiące dały jeszcze gorsze rezultaty: w sierpniu 2022 r. odnotowała 69 miejsce, czyli trzecie od końca w regionie, przy tylko kilku gorszych w kraju, we wrześniu 2022 r. – 71 miejsce, przedostatnie w regionie przy tylko kilku gorszych w całym kraju, a w październiku 2022 r. - 72 miejsce, również przedostatnie w regionie, przy tylko kilku gorszych wynikach w kraju. Wyniki te były widoczne dla powódki na bieżąco w ramach arkuszy programu pozwanego pod nazwą (...). Należy przy tym zauważyć, że wszyscy pracownicy ujmowani w zestawieniu działali w porównywalnych warunkach rynku inwestycyjnego, na który miała wpływ wojna w Ukrainie lub pandemia (...)19.

Niemniej również i kolejne dwie przyczyny wypowiedzenia okazały się prawdziwe i zasadne. Pierwsza z nich wskazywała na wiele błędów proceduralnych powódki, które powtarzały się mimo zwracanej uwagi i udzielanych wyjaśnień oraz instrukcji. Pozwany błędy z ostatnich miesięcy poprzedzających wypowiedzenie pogrupował w 12 rodzajów. Istotę tych błędów oraz ich powtarzalność wyjaśniła w przekonujących, szczegółowych zeznaniach świadek A. P., która na bieżąco zajmowała się kontrola pracy powódki co kwartał przedstawiając jej swoje uwagi. Na potrzebę poprawy przestrzegania procedur zwracała powódce uwagę także jej przełożonych w ramach oceny okresowej. Duże obciążenie pracą, na które skarżyła się powódka nie zwalniało jej z obowiązku przestrzegania procedur, które w branży bankowej mają pierwszorzędne znaczenie, a uchybienie ustalonym procedurom może wywrzeć daleko idące skutki wobec banku, który wobec klientów (szczególnie w ramach rachunków oszczędnościowo – rozliczeniowych) odpowiada niemal bez ograniczeń.

Prawdziwą i zasadną przyczyną okazały się również niskie wyniki oceny jakości obsługi klienta w ostatnim okresie zatrudnienia powódki. W ostatnich 3 miesiącach powódka miała wynik na średnim poziomie 33%, a w ostatnich 6 miesiącach – 54%, przy średnim wyniku w makroregionie za 6 miesięcy wynoszącym 71,66%. Co więcej - ostatnie trzy miesiące oznaczały najniższy wynik w regionie i w całym kraju. W regionie był niemal dwukrotnie niższy od przedostatniego. Powódka kwestionowała porównanie ze względu na objęcie ankietami 4 jej klientów, przy średnio 6 badanych osobach. Świadek M. R. zeznał, że taka mniejsza próba badanych zdarzała się nie tylko w przypadku powódki wtedy, gdy klient odmawiał poddania się ankiecie albo był niedostępny. Niemniej w ocenie Sądu również 4 badanych klientów dało określony obraz jakości obsługi, który po prostu dał wynik poniżej oczekiwań pracodawcy. Ankieta ma taki walor, że odzwierciedla wynik statystyczny. Nie oznacza to, że niektórzy klienci byli nadal dobrze obsługiwani przez powódkę. Zatem zeznania świadków A. Ż. oraz M. P. (1) nie prowadzą do wniosku o nieprzydatności tychże ankiet.

Przywoływane przez powódkę przeszkody w wydajnej pracy nie prowadziły do zakwestionowania przyczyn wypowiedzenia. Absencje chorobowe E. K. (zajmującej drugie analogiczne do powódki stanowisko) trwały od 22 kwietnia do 31 maja, czyli miesiąc i 9 dni i nie mogły rzutować na wyniki całego 2022 roku. Z kolei remont placówki i przeniesienie do oddziału zastępczego trwały jedynie 2 tygodnie, czyli 10 dni roboczych. Niemniej – jak już wyżej wskazano – nawet niezawinione nieosiągnięcie założonych wyników może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka dopiero w stanowisku końcowym podniosła argument, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja jej stanowiska pracy, a jednocześnie pracodawca nie wskazał kryterium doboru do wypowiedzenia. Ogólnie rzecz biorąc to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jeżeli jednak pracownik twierdzi, że faktyczna przyczyna była inna, wówczas to na niego przechodzi obowiązek wykazania tej okoliczności. W trafnym wyroku z 12 marca 2015 r. (II PK 114/14) Sąd Najwyższy orzekł, że w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę, które staje się pozwem, pracownik wystarczy, że nie zgadza się z

wypowiedzeniem. W zakresie faktów i wniosków dowodowych pracownik (powód) może być bierny procesowo, jednak wówczas jego pozycja jest gorsza, gdyż nadal obowiązuje zasada, że powinien przedstawić swoją wersję zdarzeń (jeżeli jest sprzeczna z wersją pracodawcy) oraz twierdzenia i dowody na ich poparcie (art. 210 KPC). Tymczasem powódka w żaden sposób nie wykazała, aby przesłanką wypowiedzenia miała być likwidacja stanowiska pracy. Nie naprowadziła żadnych wniosków dowodowych na tę okoliczność, a jedynie powołała się na jedno wyjęte z kontekstu zdanie świadka M. R.. Natomiast cały sens wypowiedzi świadka należy uzupełnić stwierdzeniem, że pozwany przy obsłudze klienta zamożnego położył większy nacisk na formę zdalną i pracowników kontaktujących się z poziomu centralnego. Niemniej świadek nie zeznał wprost o braku zatrudnienia innej osoby na miejsce powódki, a powódka nie naprowadziła na tę okoliczność żadnych innych wniosków. To nie likwidacja, lecz względy dotyczące powódki były przyczyną wypowiedzenia.

Brak wykazania likwidacji stanowiska pracy powódki, jako przyczyny wypowiedzenia prowadzi również do wniosku, że pracodawca nie miał obowiązku przywołania w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do wypowiedzenia, które są przynależne jedynie takiej sytuacji, gdy pracodawca likwiduje jedno z kilku równorzędnych stanowisk pracy (tak m.in. wyrok SN z 10.9.2013 r., I PK 61/13).

Fakt, że inny pracownik nie otrzymał wypowiedzenia (przywołana przez powódkę E. K.), nie dyskwalifikuje wypowiedzenia podlegającego badaniu w tym procesie. Pracodawca podejmując decyzję bierze pod uwagę wiele różnych czynników, których sąd pracy w odniesieniu do innego pracownika nie może w pełni poznać i ocenić. Niemniej materiał dowodowy sprawy pozwala zauważyć, że E. K. miała wyższe wyniki sprzedaży i wyższe wyniki ankiet jakości obsługi klienta w ostatnim okresie.

W wyroku z 23.6.2016 r. (II PK 152/15, L.) SN uznał: „To pracodawca decyduje, któremu z przyjętych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia nadać decydujące znaczenie, jeśli porównywany z innymi pracownik wypada lepiej przy uwzględnieniu jednej (kilku) przesłanki, a gorzej ze względu na inną (inne) wyróżnioną cechę”.

W konsekwencji powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy strona przegrywająca sprawę jest obowiązana na żądanie strony przeciwnej zwrócić jej koszty procesu (art. 98 § 1 kpc). Dla odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę stawka kosztów zastępstwa procesowego wynosi 180 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 roku poz. 265 ze zm.). Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2019 r. III PK 150/18 zasada prawna przyjęta w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268) jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 KP i ma zastosowanie do stawki wynagrodzenia adwokackiego określonej obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

19.03.2024 r.