



Sygn. akt II PK 258/11

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Zakładom Tłuszczowym "K." SA

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 2 czerwca 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 16 lutego 2011 r., oddalił powództwo J. K. przeciwko Zakładom Tłuszczowym o

odszkodowanie, nie obciążając powoda kosztami procesu. Powód pierwotnie domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W toku procesu zmienił żądanie i wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 10.449,12 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku przedstawiciela handlowego od 19 maja 2003 r. do 30 listopada 2010 r. Miejscem wykonywania pracy powoda był obszar województw /.../. W związku z planowaną reorganizacją i konsolidacją działów sprzedaży strony pozwanej oraz spółki B. Polska, w kwietniu 2010 r. odbyła się ocena kompetencji pracowników obydwu spółek. Program oceny kompetencji (*assessment center*) został przeprowadzony przez podmiot zewnętrzny – H. A. Spółkę z o.o. Ocena kompetencji powoda została przeprowadzona w dniu 21 kwietnia 2010 r. W ocenie uczestniczył pracownik spółki H. A., pracownik B. Polska oraz w imieniu strony pozwanej Z. P. Ocena kompetencji dotyczyła: orientacji na cel, umiejętności sprzedażowych oraz umiejętności społecznych i komunikacji. Skala ocen kształtowała się od 1 do 4 punktów. Powód został poproszony o odegranie scenek rodzajowych, w których miał zobrazować sprzedaż ogrzewania podłogowego i wykazać wyższość ogrzewania konwektorowego nad podłogowym oraz odegrać sprzedaż herbaty w kawiarni i wody mineralnej. Później otrzymał zadanie pisemne dotyczące budowy fabryki w miejscu, gdzie protestowali mieszkańcy sprzeciwiający się tej budowie. Na zakończenie została przeprowadzona z powodem rozmowa dotycząca przebiegu jego drogi życiowej i kariery zawodowej. Średnia ocen powoda z testu kompetencyjnego wyniosła 1,66 pkt. O wynikach oceny jego kompetencji powód został powiadomiony telefonicznie. Mailem z 12 lipca 2010 r. zakwestionował obiektywność wystawionej mu oceny.

Podlegające konsolidacji spółki – pozwana oraz B. Polska – opracowały szczegółowy plan zwolnień pracowników. Zwolnienia miały być przeprowadzone według następującego harmonogramu: na przełomie czerwca i lipca 2010 r. wszyscy menedżerowie i sprzedawcy przeznaczeni do zwolnienia mieli być poinformowani o planie ich zwolnienia; miały być zaoferowane rekompensaty za zwolnienia na własny wniosek dla pracowników działu sprzedaży, których ogólna

ocena kwalifikacji będzie wynosiła poniżej 2 pkt (w skali od 1 do 4 pkt); wręczenie wypowiedzeń miało nastąpić w sierpniu 2010 r. O planowanych zmianach organizacyjnych oraz założeniach dotyczących zwolnień zarówno strona pozwana jak i spółka B. Polska powiadomiły swoich pracowników w lipcu 2010 r. Jednocześnie został ogłoszony program dobrowolnych odejść.

W dniu 12 sierpnia 2010 r. powód otrzymał od pozwanego pracodawcy pismo z 3 sierpnia 2010 r. zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie zostało dokonane na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracodawca podał, że „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest reorganizacja działu sprzedaży skutkująca koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w służbach handlowych. Kryterium doboru pracowników, z którymi Spółka rozwiązuje umowę o pracę, jest ocena kompetencji pracownika. W ramach oceny kompetencji otrzymał Pan bardzo niską ocenę wynoszącą 1,33.”.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Podstawy prawnej roszczenia powoda należy upatrywać w art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47<sup>1</sup> k.p. Z treści oświadczenia strony pozwanej o wypowiedzeniu (pismo pracodawcy z 3 sierpnia 2010 r.) wynika, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była reorganizacja działu sprzedaży, powodująca konieczność zmniejszenia zatrudnienia w służbach handlowych, a kryterium doboru pracowników, z którymi miały być rozwiązane umowy o pracę, była ocena kompetencji pracownika. W ramach oceny kompetencji powód otrzymał niską ocenę wynoszącą 1,33 pkt (istnieje rozbieżność między oceną uzyskaną przez powoda w ramach oceny jego kompetencji – 1,66 pkt i oceną podaną w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu – 1,33 pkt). Dotychczasowy rejon powoda przejął A. Z., były pracownik spółki B. Polska, który w ramach oceny kompetencji otrzymał maksymalny wynik – 4 pkt.

Z uwagi na to, że strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności odniósł się do zarzutów

powoda co do pozornej likwidacji jego stanowiska pracy oraz co do tego, że reorganizacja, jaka miała miejsce w drugiej połowie 2010 r. u strony pozwanej, nie musiała rodzić konieczności zmniejszenia zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury zatrudnienia, a jedynie sam fakt reorganizacji (czy była rzeczywista, czy też pozorna) oraz ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do pozostawienia na stanowiskach pracy po reorganizacji i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542).

Zdaniem Sądu Rejonowego, zarzuty podnoszone przez powoda nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania, albowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było wynikiem rzeczywistego wdrażania przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych, zainicjowanych przez zarządy B. Polska oraz strony pozwanej. W wyniku przeprowadzonej reorganizacji doszło do rzeczywistego zmniejszenia stanu zatrudnienia. Stan zatrudnienia przedstawicieli handlowych w dziale sprzedaży (bez dyrektora i sprzedaży biurowej) wynosił u strony pozwanej na 1 lipca 2010 r. 134 osoby. W tym samym czasie w spółce B. Polska było zatrudnionych odpowiednio 64 pracowników, co łącznie dawało zatrudnienie na poziomie 198 osób. W wyniku przeprowadzonej reorganizacji liczba zatrudnionych przedstawicieli handlowych na 1 września 2010 r., tj. dzień konsolidacji (połączenia działów sprzedaży obydwu spółek), wynosiła 156 osób (w tym 41 osób przejętych z B. Polska). Natomiast w wyniku dalszych działań reorganizacyjnych, stan zatrudnienia pod koniec 2010 r. kształtował się na poziomie 130-140 pracowników działu sprzedaży. W obszarze obsługiwanych przez powoda pracowało trzech przedstawicieli handlowych, podobnie było w przypadku spółki B. Polska, w której

również ten sam rejon sprzedaży obsługiwało trzech pracowników. W wyniku podjętych działań reorganizacyjnych (konsolidacji spółek) obsługiwane rejony zostały zdublowane, co z kolei wymusiło odpowiednią redukcję przedstawicieli handlowych obsługujących region /.../.

Poza oceną, czy doszło do rzeczywistej, czy też pozornej likwidacji stanowiska pracy, ocenie sądu pracy na podstawie art. 45 k.p. może zostać poddana prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn nietyczących pracowników, dobór pracowników do zwolnienia nie może być całkowicie dowolny. Prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych. Pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Pracodawca ma bowiem prawo doboru odpowiednich pracowników, tj. takich, którzy zapewniają właściwą realizację zadań zakładu pracy. Oznacza to, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Przy czym przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750).

Pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), z uwzględnieniem zakazu dyskryminacji pracowników, którzy powinni być równo traktowani w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> k.p.).

Jak wynika z zeznań przesłuchanego w charakterze strony pozwanej W. B., kryterium doboru pracowników do nowej struktury miało opierać się o ocenę kompetencji. Ocena kompetencji na poziomie przedstawiciela handlowego dotyczyła trzech istotnych dla pracodawcy kryteriów: orientacji na cel, umiejętności sprzedażowych oraz umiejętności społecznych i komunikacji. Podmiot zewnętrzny (H. A. Spółka z o.o.) przygotował metodologię oceny kompetencji pracowników zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą w tej dziedzinie. Strona pozwana nie kwestionowała tej metodologii, ponieważ spółka H. A. prowadziła już wcześniej podobne procesy oceny kompetencji dla swoich innych klientów. Sąd Rejonowy uznał przyjęte kryteria oceny pracowników za obiektywne. W świetle wyniku oceny kompetencji powoda, dokonanej w oparciu o istotne dla pracodawcy kryteria, należało stwierdzić, że nie spełniał on wysokich oczekiwań pracodawcy. Powód w porównaniu do A. Z., który przejął jego obowiązki, wypadł bardzo słabo. A. Z., który był pracownikiem B. Polska, osiągnął wynik maksymalny – 4 pkt, natomiast wynik powoda wynosił 1,66 pkt, co było poniżej ustalonej przez obydwie spółki normy minimalnej na poziomie 2 pkt.

W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew zarzutom powoda, przeprowadzona ocena kompetencji w pełni odzwierciedlała, jasno i czytelnie, obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnień, jakimi kierowała się strona pozwana. Strona pozwana przygotowała dla pracowników, którzy osiągną wynik poniżej oczekiwań pracodawcy, odpowiednią ofertę odejść z pracy – przewidziała, że będą mogli skorzystać z programu dobrowolnych odejść, z którego powód jednak nie skorzystał.

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz przesłuchanie stron: powoda J. K. oraz w charakterze strony pozwanej W. B. Oceniając zebrany materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dokumentom, w szczególności dotyczącym reorganizacji spółki B. Polska oraz strony pozwanej, a także zeznaniom W. B.

Oceniając zeznania powoda J. K., Sąd uznał je za miarodajne jedynie w części, w jakiej były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im wiarygodności w pozostałym zakresie. W szczególności Sąd nie dał wiary jego zeznaniom, jakoby program oceny kompetencji, przeprowadzony przez stronę pozwaną, służył pozornej weryfikacji jakości jego pracy. Strona pozwana, w celu dokonania obiektywnej weryfikacji pracowników obydwu spółek, powołała zewnętrzny, niezależny podmiot do oceny kompetencji pracowników. W trakcie rozmów z powodem był obecny jego przełożony ze strony pozwanej oraz pracownik spółki B. Polska i pracownik spółki H. A. przeprowadzającej test kompetencyjny. W ocenie Sądu, powyższe okoliczności świadczą o tym, że strona pozwana zachowała bezstronność w toku procedury oceny pracowników oraz pełen obiektywizm w doborze pracowników do zwolnienia. Podnoszone przez powoda zarzuty pozorności tej oceny były bezpodstawne i gołosłowne, wywołane jego subiektywnym przekonaniem o wyższości swoich kompetencji nad kompetencjami innych pracowników.

Konsekwencją powyższych rozważań było uznanie żądań powoda za nieuzasadnione, wobec czego Sąd oddalił powództwo w całości.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego powód zarzucił: naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. przez błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, niewłaściwą ocenę wiarygodności i mocy zebranych w sprawie dowodów, nieobjęcie rozważaniami Sądu całokształtu zebranego materiału dowodowego i nieuwzględnienie stanu rzeczy istniejącego w chwili wydania wyroku; naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 361 k.p.c. przez nieodniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia do wszystkich dowodów i niezbędnych ocen tej sprawy poprzez niesłuszne uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę było uzasadnione.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 10.449,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niesłuszne rozwiązanie umowy o pracę, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z 2 czerwca 2011 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanych Zakładów Tłuszczowych „K.” SA na rzecz powoda J. K. kwotę 10.449,12 zł z ustawowymi odsetkami.

W ocenie Sądu Okręgowego treść apelacji sugeruje, że w istocie powód zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy podzielił podstawę faktyczną orzeczenia Sądu Rejonowego, uznał jednak, że z prawidłowo ustalonych faktów Sąd pierwszej instancji wyprowadził błędne wnioski.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy czynnościom pozwanego pracodawcy można przypisać taką kwalifikację.

Również dobór pracownika do zwolnienia (ściślej – wybór powoda jako tej osoby, której wypowiedziano umowę o pracę) może być skutecznie kwestionowany w kontekście dokonanych ustaleń faktycznych. Ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy – zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika. Okoliczności te nie zostały wzięte pod rozwagę przez pozwanego pracodawcę.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do



zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

Podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. „reorganizacja działu sprzedaży skutkująca koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w służbach handlowych”, jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

Zgodnie z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Obowiązek ten stanowi konkretyzację dwóch podstawowych zasad prawa pracy z art. 11<sup>1</sup> i 11<sup>2</sup> k.p., czyli zasady nakazującej równe traktowanie pracowników oraz zasady zakazującej wszelkich przejawów dyskryminacji w stosunkach pracy. Wspomniana konkretyzacja odnosi się do różnego rodzaju ocen dokonywanych przez pracodawcę lub przez kierowników pracy zarówno w trakcie realizacji

zatrudnienia, np. w związku z awansowaniem, premiowaniem oraz nagradzaniem bądź karaniem pracowników, jak też w związku z zamiarem trwałej zmiany treści albo rozwiązania stosunku pracy. W takich sytuacjach pracodawca musi posługiwać się jawnymi i sprawdzalnymi kryteriami oceny dotyczącymi wykonywania pracy, w tym zwłaszcza uzyskiwania w niej mierzalnych efektów, przy czym kryteria te powinien w porównywalnych warunkach stosować na jednolitych zasadach. Inna sprawa, że nieporównanie łatwiej jest w konkretnej sytuacji faktycznej stwierdzić subiektywizm czy niesprawiedliwość określonej oceny niż podać z góry abstrakcyjne kryteria obiektywizmu i sprawiedliwości wszelkich możliwych ocen pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zasadnie zarzuca powód, że jednostkowa i incydentalna ocena kompetencji powoda przez firmę zewnętrzną H. A., dokonana bez uwzględnienia oceny przebiegu jego pracy u strony pozwanej przez ponad 7 lat (a w branży 15 lat) nie może stanowić głównego i *de facto* jedyne go powodu zwolnienia go z pracy. Zasadnie zarzuca powód, że program oceny kompetencji, przeprowadzony u pozwanego, pozornie służył weryfikacji jakości jego pracy. Już sama powierzchowna analiza przebiegu programu prowadzi do konkluzji, że jednorazowa rozmowa z obcą osobą (spoza zakładu pracy), trwająca maksymalnie godzinę, nie może stanowić rzetelnej, racjonalnej podstawy do pejoratywnej oceny dotychczasowej jego pracy. A w każdym razie do wniosku, że nie zalicza się on do „najlepszych” pracowników - jak to sklasyfikował pozwany. Nieobojętne są także okoliczności, które towarzyszyły tejże weryfikacji pracowników, a raczej ich brak. Mianowicie pracodawca nie poinformował pracowników, czemu służyć mają te oceny ani według jakich kryteriów będą one dokonywane. Pozwany w żaden sposób nie nadał temu zdarzeniu waloru ważkości, który ujawnił dopiero na etapie wypowiedzenia. Pracownicy spontanicznie zostali poinformowani tylko, że odbędą się oceny dokonywane przez firmę zewnętrzną. Powód, jako że często uczestniczył w rozmaitych szkoleniach zewnętrznych, traktował tę inicjatywę pracodawcy też raczej w kategoriach zdarzenia, które ma realizować cele szkoleniowe, aniżeli być oficjalną weryfikacją pracy, kategorycznie warunkującą dalszą możliwość współpracy. Istotne w sprawie jest, że powód zaledwie kilka tygodni przed wypowiedzeniem dokonany 12 sierpnia 2010 r. otrzymał nagrodę pieniężną oraz

gratulacje przesłane drogą elektroniczną jako wyraz podziękowania za dużą aktywność i zaangażowanie w pracy, przez co przyczynił się do umocnienia pozycji strony pozwanej w sprzedaży margaryn, którą to okoliczność pominął Sąd Rejonowy, dokonując oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia, opisane jako „ocena kompetencji na poziomie przedstawiciela handlowego” przy pomocy metodologii oceny przyjętej przez firmę zewnętrzną H. A., było kryterium obiektywnym. Ocena ta mogła ewentualnie stanowić jedynie pomocnicze kryterium oceny pracownika, a nie zasadnicze wobec nieuwzględnienia przy dokonywaniu tej oceny kryteriów z art. 94 pkt 9 k.p. Wobec tego, że pozwany pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów, które w sposób wystarczająco szczegółowy potwierdziłyby fakt zastosowania wobec powoda słusznych kryteriów wyboru go do zwolnienia, zaskarżony wyrok naruszył art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Powyższe prowadziło do uwzględnienia apelacji wskutek uznania naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sadu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazano naruszenie prawa materialnego: 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że: a) kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci przeprowadzenia przez pozwanego procesu oceny kompetencji przedstawicieli handlowych nie było kryterium obiektywnym, b) wyniki programu oceny kompetencji przedstawicieli handlowych nie mogły stanowić samodzielnego kryterium doboru pracowników pozwanego do zwolnienia; 2) art. 94 pkt 9 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia w postaci przeprowadzenia przez pozwanego oceny kompetencji przedstawicieli handlowych nie było kryterium obiektywnym.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Słusznie podniosła strona skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, że podstawowy problem wymagający rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie dotyczył tego, czy sąd pracy, badając okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę i poddając ocenie kryteria, jakie zastosował pracodawca przy doborze pracowników do zwolnienia, może uznać za niewystarczające przyjęcie tylko jednego, specyficznego kryterium takiego doboru oraz czy pośród takich kryteriów zawsze musi się znaleźć ocena dotychczasowego przebiegu pracy pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe. Sąd Najwyższy przyjmuje, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124). W rozpoznawanej sprawie ujawniła się w związku z tym istotna kwestia, czy przy określaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia zawsze w takim przypadku należy dokonać pełnej oceny całej dotychczasowej pracy pracownika (formalnych kwalifikacji, w tym wykształcenia, przebiegu zatrudnienia, stażu pracy, zdobytego doświadczenia, wszelkich osiągnięć zawodowych), czy też dopuszczalne jest dokonanie oceny jego przydatności dla pracodawcy innymi metodami. W rozpoznawanej sprawie przy

wyborze powoda do zwolnienia pominięto szczegółową analizę przebiegu jego dotychczasowej kariery zawodowej w zawodzie przedstawiciela handlowego, skupiono się natomiast na jego kompetencjach istotnych z punktu widzenia pracodawcy. Jak ustalił Sąd Rejonowy (a Sąd Okręgowy te ustalenia zaakceptował) przyjęte kryterium doboru pracowników do nowej struktury działu sprzedaży (po konsolidacji strony pozwanej ze spółką B. Polska) odnosiło się do oceny ich kompetencji (a nie do zakładowego i ogólnego stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego pracownika, jego formalnych kwalifikacji, w tym wykształcenia, dotychczasowych osiągnięć itd.). Ocena kompetencji na poziomie przedstawiciela handlowego dotyczyła trzech istotnych z punktu widzenia pracodawcy kryteriów: orientacji na cel, umiejętności sprzedażowych oraz umiejętności społecznych i komunikacji. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało zatem przesądzenia, czy pracodawca ma prawo ustalić tylko jedno kryterium (w rozpoznawanej sprawie: ocenę kompetencji) – jednakowe dla wszystkich pracowników potencjalnie branych pod uwagę do zwolnienia – i w oparciu o nie dokonywać zwolnień, czy też powinien zawsze brać pod uwagę większą ilość kryteriów, zwłaszcza wszystkie kryteria szczegółowo wymienione przez Sąd Okręgowy. Sąd ten uznał bowiem, że ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy – zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika.

W związku z tym strona pozwana sformułowała istotne zagadnienie prawne, mające znaczenie dla praktyki postępowania pracodawców w sytuacji konieczności redukcji zatrudnienia, dotyczące kryteriów, jakie powinny być brane pod uwagę przy doborze pracowników do zwolnienia – czy w sytuacji, kiedy konieczne jest zwolnienie znacznej liczby pracowników, a na rynku funkcjonują specjaliści profesjonalnie zajmujący się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiący bezstronnie i obiektywnie dokonać tej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię, pracodawca, typując pracowników do zwolnienia, może oprzeć się na

ocenie dokonanej przez takiego specjalistę i na niej poprzestać, czy też powinien sięgnąć także do innych kryteriów odnoszących się do sytuacji poszczególnych pracowników. Odpowiedź na to pytanie ma, zdaniem skarżącej, znaczenie dla wielu pracodawców stojących przed koniecznością zmniejszenia zatrudnienia i rozważających sposób jego przeprowadzenia.

Zagadnienie powyższe zostało rozstrzygnięte przez Sąd Okręgowy w tradycyjny, zachowawczy sposób, nieuwzględniający nowoczesnych metod oceny pracowników, stosowanych przez wyspecjalizowane podmioty. Sąd ten uznał, że kryterium przyjęte przez pozwanego pracodawcę przy typowaniu pracowników do zwolnienia, w postaci „oceny kompetencji na poziomie przedstawiciela handlowego”, która dotyczyła trzech istotnych z punktu widzenia pracodawcy kryteriów: orientacji na cel, umiejętności sprzedażowych oraz umiejętności społecznych i komunikacji, jest niewystarczające do rzetelnej i obiektywnej oceny pracownika. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena kompetencji przeprowadzona u pozwanego pracodawcy nie mogła stanowić jedyne kryterium doboru pracowników do zwolnienia, ponieważ było to zdarzenie jednostkowe, incydentalne, a ocena nie uwzględniała przebiegu pracy powoda u pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego, ocena taka mogła stanowić jedynie pomocnicze kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a nie kryterium zasadnicze.

Przedstawione stanowisko Sądu Okręgowego nie uwzględnia postępu w rozwoju metod oceny pracowników i dorobku specjalistów w tej dziedzinie (głównie psychologów), a także praktycznych, zindywidualizowanych (specyficznych), obiektywnie uzasadnionych potrzeb pracodawcy dokonującego zwolnień grupowych. Z tego punktu widzenia (uzasadnionych potrzeb pracodawcy) można zaakceptować przyjęcie jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia). W wyroku z 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00 (OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433), Sąd Najwyższy zaakceptował – jako zgodne z zasadami współżycia społecznego – przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium

doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, gdy przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. Można w takiej sytuacji przyjąć, że kryterium doboru pracowników do zwolnienia zgodnym z art. 94 pkt 9 k.p. jest ocena specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy, kompetencji pracownika, szczególnie przydatnych na określonym stanowisku pracy (w rozpoznawanej sprawie: na stanowisku przedstawiciela handlowego) – pod warunkiem że kryterium to będzie w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie będą odgrywały doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria – także wtedy, gdy pominięciem się ocenę przebiegu ich dotychczasowej pracy zawodowej. W wyroku z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04 (OSNP 2005 nr 24, poz. 389), Sąd Najwyższy stwierdził, że nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych. Z wyroku tego nie wynika jednak, że Sąd Najwyższy z góry odrzucił zastosowanie przez pracodawcę tylko jednego kryterium jako decydującego przy doborze pracowników do zwolnienia. Odrzucił jedynie kryterium dotyczące wyłącznie wysokości zarobków jako niedające się pogodzić z obiektywną oceną pracownika.

Konieczność dokonania zwolnień wśród pracowników pozwanej spółki, zatrudnionych na stanowiskach menedżerów sprzedaży i przedstawicieli handlowych (sprzedawców), nie była kwestionowana. Sąd Rejonowy ustalił, że reorganizacja, będąca skutkiem konsolidacji działów sprzedaży pozwanej spółki oraz spółki B. Polska, wymagała zwolnienia niektórych pracowników, ponieważ przedstawiciele handlowi przypisani do określonego obszaru (w przypadku powoda były to województwa dolnośląskie i opolskie) dublowali się. Sąd Okręgowy

zadeklarował, że ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego akceptuje, podziela i traktuje jak własne. W celu wyboru pracowników do zwolnienia pozwana spółka przeprowadziła wśród przedstawicieli handlowych (swoich oraz spółki B. Polska, na jednakowych zasadach) ocenę kompetencji pracowników oraz opracowała program dobrowolnych odejść dla tych, którzy podczas oceny ich kompetencji uzyskają słabsze wyniki. Program oceny kompetencji (*assessment center*) przeprowadziła firma doradcza H. A. Spółka z o.o. Według twierdzeń strony pozwanej (niezweryfikowanych w żadnym stopniu przez Sąd Okręgowy) spółka H. A. specjalizuje się w ocenie kompetencji pracowników i posiada utrwaloną renomę zarówno na rynku polskim jak i poza nim. W oparciu o wypracowane standardy i metodologię ocen pracowników przeprowadziła ona na zlecenie strony pozwanej ocenę kompetencji przedstawicieli handlowych. Wyniki tej oceny przedstawiła pozwanemu pracodawcy oraz poszczególnym ocenianym pracownikom. Powód został niewątpliwie powiadomiony o wynikach oceny dotyczącej jego kompetencji, a nawet zakwestionował tę ocenę w mailu z 12 lipca 2010 r. Z tymi pracownikami, którzy osiągnęli – podobnie jak powód – słabe wyniki podczas oceny kompetencji i dla których w połączonej strukturze działów sprzedaży zabrakło miejsca, pozwany pracodawca rozwiązał umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. Powód nie twierdził, żeby jakiś pracownik, który otrzymał jeszcze słabszą ocenę kompetencji niż on sam, zachował zatrudnienie u pozwanego pracodawcy. Nie twierdził też, aby został potraktowany gorzej od innych podlegających ocenie pracowników, co mogłoby być ocenione w kategoriach dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p.).

Nie ulega wątpliwości, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 nr 21, poz. 630, z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124), zgodnie bowiem z art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Sąd Rejonowy ocenił, że pozwany pracodawca zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników. Zaangażował bowiem do przeprowadzenia oceny pracowników zewnętrznego konsultanta – spółkę doradczą prowadzącą działalność w dziedzinie dokonywania ocen pracowników, a także



szkolenia i rozwoju personelu. W trakcie procesu oceny kompetencji poszczególni pracownicy rozwiązywali zadania, polegające m.in. na odgrywaniu określonych ról w zainscenizowanych okolicznościach. Ponadto mieli do wykonania zadanie pisemne oraz przeprowadzono z nimi rozmowę dotyczącą dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej. Nie można było arbitralnie odrzucić opisanej metody oceny kompetencji pracownika – jak to uczynił Sąd Okręgowy – bez szczegółowego zapoznania się z jej założeniami, przyjętą metodologią badań, rezultatami oceny, ewentualnymi zagrożeniami, jakie wiążą się ze stosowaniem tej metody. Sąd Okręgowy zakwestionował i odrzucił przyjętą metodologię oceny kompetencji pracowników, nie przedstawiając przekonującej własnej argumentacji, która wykazywałaby, że zastosowane kryterium doboru do zwolnienia było nieobiektywne, niesprawiedliwe, nie pozwalało na prawidłową ocenę cech pracownika przydatnych z punktu widzenia pracodawcy. Ustalenie tych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności mogło się dokonać choćby przez przesłuchanie przedstawicieli spółki doradczej H. A., którzy w kwietniu 2010 r. przeprowadzali ocenę kompetencji przedstawicieli handlowych zatrudnionych u strony pozwanej, ewentualnie zapoznanie się Sądu z opisem metodologii badań. Jeżeli okazałoby się to niewystarczające dla materialnoprawnej oceny roszczeń powoda (choćby z punktu widzenia zastosowania art. 94 pkt 9 k.p.), pozostawała jeszcze możliwość powołania biegłego odpowiedniej specjalności (art. 278 k.p.c.). W każdym razie bez szczegółowej analizy przyjętej metodologii ocen kompetencji pracowników nie było możliwe odrzucenie *a priori* tego sposobu oceny pracowników jako nierzetelnego. Dokonując oceny zastosowanego programu oceniania pracowników, Sąd Okręgowy nie odwołał się do specjalistycznej wiedzy z zakresu psychologii – obejmującej motywację zachowań, relacje interpersonalne, umiejętność komunikacji, inne pożądane zachowania społeczne. Tymczasem to właśnie ta wiedza specjalistyczna stanowiła podstawę przyjętej metodologii programu oceny kompetencji przedstawicieli handlowych. Do odpowiedzi na apelację dołączono wyjaśnienia psychologa dokonującego oceny kompetencji przedstawicieli handlowych (k. 232), jednak wyjaśnień tych Sąd Okręgowy w ogóle nie wziął pod uwagę.

Słusznie podnosi skarżąca, że o obiektywności zastosowanej metody oceny pracowników mogą świadczyć następujące okoliczności: w każdej sesji w składzie komisji oceniającej brali udział menedżerowie z obu spółek podlegających konsolidacji oraz przedstawiciel spółki doradczej; przedmiotem oceny nie był zasób wiedzy merytorycznej pracowników, lecz inne umiejętności pożądane (niezbędne) u przedstawicieli handlowych – determinacja, odporność na sytuacje stresowe, umiejętność rozpoznania potrzeb klienta, nawiązanie relacji z inną osobą, aktywne słuchanie itp.; zadania, jakie mieli do wykonania oceniani pracownicy, były jednakowe dla wszystkich, aby wyeliminować zarzut nierównego stopnia ich trudności przy ocenie różnych pracowników.

Sąd Okręgowy uznał, że jednorazowa rozmowa z obcą osobą (przedstawicielem spółki doradczej), trwająca godzinę, nie może stanowić rzetelnej podstawy oceny dotychczasowej pracy pracownika. W związku z tym stanowiskiem Sądu należy podkreślić, że przyjęta metoda oceny kompetencji pracowników nie miała na celu oceny przebiegu ich dotychczasowej pracy. Świadomym założeniem strony pozwanej było zbadanie posiadania przez pracowników specyficznych kompetencji, umiejętności i predyspozycji, a nie analizowanie przebiegu ich kariery zawodowej. Z tego punktu widzenia nie miały znaczenia dotychczasowe osiągnięcia w pracy, na przykład wyniki mierzone wielkością i wartością sprzedaży. Podnoszona przez powoda okoliczność przyznania mu w sierpniu 2010 r. nagrody pieniężnej za efekty w sprzedaży margaryn była z tego punktu widzenia bez istotnego znaczenia.

Dla pracodawcy istotne były te czynniki (kompetencje pracownika w sferze komunikacji z klientem, odporność na stres, umiejętność rozwiązywania sytuacji kryzysowych, dążenie do celu), które miały znaczenie dla realizacji celów pracodawcy. Pracodawca nie oceniał dotychczasowego doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (przebyte szkolenia, uzyskane certyfikaty) ani dotychczasowych osiągnięć w pracy (wielkość sprzedaży, zyski ze sprzedaży), a ocenę – jednakową dla wszystkich pracowników – odniósł do innych czynników, w tym przypadku określonych kompetencji, umiejętności, predyspozycji, czyli tzw. umiejętności miękkich (w odróżnieniu od tzw. umiejętności twardych – np. wiedzy technicznej). Pracodawca mógł posłużyć się tylko takim kryterium, a w każdym

razie z uzasadnienia Sądu Okręgowego w żaden sposób nie wynika, dlaczego nie powinien być tego uczynić. Z rozważań Sądu Okręgowego nie wynika również, dlaczego przyjęte kryterium nie było obiektywne i bezstronne (równe dla wszystkich ocenianych) albo sprawiedliwe (w żaden sposób niepreferujące jakiegokolwiek grupy osób podlegających ocenie). Godzinna rozmowa z ocenianym pracownikiem przeprowadzona przez profesjonalistę (np. psychologa ze stopniem naukowym doktora) mogła być wystarczająca do oceny kompetencji pracownika, a w każdym razie Sąd Okręgowy nie przeprowadził żadnych dowodów (np. z opinii biegłego psychologa zajmującego się oceną kwalifikacji pracowników), które kwestionowałyby przyjętą zasadę oceny co do jej metodologii, przydatności dla pracodawcy czy obiektywizmu.

Podsumowując ten wątek rozważań, można przyjąć, że pracodawca ma prawo takiego wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które umożliwią wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy pożądane przez pracodawcę i jednocześnie będą jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne. W sytuacji, kiedy konieczne jest zwolnienie znacznej liczby pracowników, a na rynku funkcjonują specjaliści profesjonalnie zajmujący się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiący bezstronnie i obiektywnie dokonać tej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię, pracodawca, typując pracowników do zwolnienia, może oprzeć się na ocenie dokonanej przez takiego specjalistę i na niej poprzestać, nie jest przy tym konieczne sięganie także do innych kryteriów odnoszących się do osobistej sytuacji poszczególnych pracowników. Jednocześnie należy pamiętać, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 791).

W wyroku z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji

zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w treści podanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru do zwolnienia, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca, realizując wytyczne wynikające z przytoczonego wyroku Sądu Najwyższego, w treści wypowiedzenia wyraźnie odwołał się do przyjętego kryterium doboru pracowników do zwolnienia. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu znalazło się następujące zdanie: „Kryterium doboru pracowników, z którymi Spółka rozwiązuje umowę o pracę, jest ocena kompetencji pracownika. W ramach oceny kompetencji otrzymał Pan bardzo niską ocenę wynoszącą 1,33”. Pracodawca podał zatem, jakie zastosował kryterium (ocenę kompetencji pracowników), podał ocenę uzyskaną przez powoda (1,33 pkt) i określił tę ocenę jako bardzo niską. W toku postępowania sądowego ujawniono, że pracownik, który przejął obowiązki powoda (A. Z.), otrzymał maksymalną liczbę 4 pkt, powód został powiadomiony telefonicznie o uzyskanym wyniku oceny jego kompetencji, a ponadto pozwana spółka zwolniła wszystkich pracowników, którzy nie osiągnęli wyniku 2 pkt (w skali ocen od 1 do 4 pkt).

Przedstawione okoliczności pozwoliły na podzielenie kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego – art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 94 pkt 9 k.p.

W żadnym razie nie można podzielić poglądu Sądu Okręgowego, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była „w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa”. Uzasadniając ten pogląd, Sąd Okręgowy przytoczył tylko fragment uzasadnienia wypowiedzenia, pomijając jego istotną część. Tymczasem strona pozwana podała (dosłownie): „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest reorganizacja działu sprzedaży skutkująca koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w służbach handlowych. Kryterium doboru pracowników, z którymi Spółka rozwiązuje umowę o pracę, jest ocena kompetencji pracownika. W

ramach oceny kompetencji otrzymał Pan bardzo niską ocenę wynoszącą 1,33.” W przytoczonym uzasadnieniu wypowiedzenia powołane zostały dwie okoliczności: po pierwsze – reorganizacja działu sprzedaży, powodująca konieczność zmniejszenia zatrudnienia w „służbach handlowych”, po drugie – poddanie pracowników zatrudnionych w dziale sprzedaży procedurze oceny ich kompetencji, przy czym ocena ta stanowiła kryterium doboru pracowników do rozwiązania z nimi umów o pracę w trybie zwolnień grupowych, a w ramach tej oceny powód otrzymał bardzo niską ocenę wynoszącą 1,33 pkt. Sąd Rejonowy ustalił (i ustalenia te zaakceptował Sąd Okręgowy, co wyraźnie zaznaczył na samym wstępie swoich rozważań), że u strony pozwanej rzeczywiście doszło do reorganizacji działu sprzedaży, a w jej następstwie do zmniejszenia zatrudnienia wśród menedżerów sprzedaży i przedstawicieli handlowych (sprzedawców), że w kwietniu 2010 r. całą grupę menedżerów sprzedaży i przedstawicieli handlowych poddano ocenom ich kwalifikacji według metodologii opracowanej przez podmiot zewnętrzny – spółkę H. A., że ocenie poddawano specyficzne (istotne z punktu widzenia pracodawcy) kompetencje pracowników i że w wyniku poddania powoda testom kompetencji uzyskał on niską ocenę swoich kompetencji, wynoszącą zaledwie 1,66 pkt (w tym tylko zakresie przyczyna podana przez pracodawcę odbiegała od rzeczywistości, skoro powód uzyskał według ustaleń Sądu Rejonowego ocenę 1,66 pkt, a nie 1,33 pkt jak podano w oświadczeniu o wypowiedzeniu). Strona pozwana przyjęła, że zwolnienia obejmą pracowników, którzy w teście dotyczącym ich kompetencji nie otrzymają oceny wynoszącej co najmniej 2 pkt (w skali ocen od 1 do 4 pkt). Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powód został powiadomiony telefonicznie o wynikach oceny jego kompetencji, po czym mailem z 12 lipca 2010 r. zakwestionował obiektywność wystawionej mu oceny. Należy w tych okolicznościach uznać, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista (prawdziwa) i na tyle konkretna (szczegółowa), że pozwalała pracownikowi ocenić, jakimi względami kierowała się strona pozwana, decydując o wyborze powoda do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku składa się z przytoczenia kilku tez orzeczeń Sądu Najwyższego (przede wszystkim dwukrotnie tezy wyroku z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682), komentarzy do art. 94 pkt 9 k.p. (bez

podania źródła) oraz przepisanych dosłownie (łącznie z błędami ortograficznymi – „z poza” zamiast „spoza”) fragmentów jednego z pism procesowych powoda (k. 134 akt sprawy). Nie jest to w stanie zastąpić rzetelnej, pogłębionej oceny zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.