



Sygn. akt II PK 152/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa H. P.

przeciwko Bank [...]

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 czerwca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 9 grudnia 2014 r.,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo H. P. przeciwko Bankowi [...] o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie.

Sąd ustalił, że powódka rozpoczęła współpracę z pozwanym w 1994 r. na stanowisku specjalisty, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatecznie na stanowisku eksperta. Od 1 września 2004 r. została przeniesiona z departamentu bankowości korporacyjnej do departamentu małych i średnich przedsiębiorstw.

Do obowiązków powódki na stanowisku eksperta w departamencie małych i średnich przedsiębiorstw w zespole rozwoju biznesu należało m.in:

- 1) opracowywanie projektów umów współpracy banku z podmiotami z grupy kapitałowej banku lub podmiotami zewnętrznymi;
- 2) przygotowywanie analiz możliwych kierunków rozwoju biznesu małych i średnich przedsiębiorstw;
- 3) opiniowanie projektów regulacji dotyczących współpracy banku z podmiotami zewnętrznymi i podmiotami grupy kapitałowej banku;
- 4) udział w przygotowywaniu propozycji cenowej w zakresie produktów sprzedawanych w ramach współpracy banku z podmiotami zewnętrznymi,
- 5) współpraca w zakresie działań dotyczących nawiązania i realizacji umów współpracy z funduszami poręczeniowymi w zakresie sprzedaży usług;
- 6) dokonywanie zamian przepisów dotyczących oprocentowania kredytów preferencyjnych oraz dbanie o jakość, czytelność, i dostępność komunikatów w tym zakresie dla sieci sprzedaży;
- 7) przygotowywanie raportów sprawozdawczych banku z tytułu zawartych umów z podmiotami zewnętrznymi lub podmiotami grupy kapitałowej banku oraz raportów dla odbiorców zewnętrznych;
- 8) określanie zakresu zmian oprogramowania obsługującego kredyty preferencyjne;
- 9) opracowywanie projektów decyzji w zakresie promocyjnych warunków cenowych;
- 10) opracowywanie założeń i modyfikacja wewnętrznej taryfy rozliczeniowej prowizji za czynności wykonywane na rzecz klientów obszaru rynku korporacyjnego;
- 11) analiza badań rynku w zakresie polityki cenowej z wykorzystaniem badań własnych i pozyskiwanych od innych instytucji;
- 12) współpraca z wydziałem rozwoju produktów w zakresie wykonywanych zadań.

W sierpniu 2009 r. w zespole rozwoju biznesu departamentu klientów małych i średnich przedsiębiorstw pracowały: powódka na stanowisku eksperta, A. G. na stanowisku eksperta, K. Ś. na stanowisku specjalisty. Pracami zespołu kierował T. W.

Powódka jest absolwentem Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego na kierunku pedagogiki rolniczej. Po ukończeniu studiów uczestniczyła w kursach szkoleniach i studiach podyplomowych (między innymi MBA) związanych z sektorem finansów, uzyskała tytułu doktora nauk ekonomicznych.

W dniu 28 listopada 2008 r. strona pozwana zawarła z działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zasad stosowanych przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w 2009 r.

Strona pozwana w dniu 18 sierpnia 2009 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi uchwałą zarządu Banku z dnia 28 lipca 2009 r., od którego powódka odwołała się. Wyrokiem z dnia 7 października 2010 roku Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie. Wyrokiem z dnia 31 maja 2011 roku Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej.

Pismem z dnia 30 czerwca 2011 r. E. Ś. zwróciła się A. W. - pełniące obowiązki dyrektora departamentu klientów małych i średnich przedsiębiorstw o przywrócenie do pracy powódki oraz wytypowanie jednej osoby na stanowisku eksperta do redukcji (uwzględniając powódkę). Założenia porównawcze uwzględniały kwestię pracy powódki w określonym zespole wśród ekspertów ze wskazaniem, że część z nich pełni jakościowo inną funkcję - managerów produktu.

A. G. zatrudniona była od 1992 r. w banku na stanowisku eksperta od 12 lat (powódka 1 rok i 10 miesięcy), ukończyła Szkołę główną Handlową - studia podyplomowe w zakresie bankowości. Pracownica ta przebywała na zwolnieniu lekarskim 15, powódka - 47 dni. Dotyczyło to okresu kwiecień 2008 r. - wrzesień 2009 r.

Bezpośredni przełożeni P.P. i T. W. dokonali porównania powódki i A. G. w zakresie doświadczenia, kompetencji, jakości wykonywanych zadań, wiedzy i umiejętności zawodowych, innowacyjności, terminowości, dokładności i obowiązkowości, komunikacji, poziomu dzielenia się wiedzą. Według nich - w podsumowaniu - korzystniej w tym porównaniu wypadła A. G. Dotyczyło to okresu od kwietnia 2008 r. do września 2009 r. Natomiast powódka posiadała wyższe

kwalifikacje (potwierdzone uzyskanymi tytułami), jednakże pozwany nie oczekiwał na powyższym stanowisku takich umiejętności. P. P. wskazał, iż A. G. zajmowała się nadzorem i kreacją taryfy opłat, jej zadania były realizowane bezproblemowo.

W okresie od kwietnia 2008 r. do września 2009 r. pomiędzy powódką a jej przełożonymi dochodziło do spięć na styku bieżącej współpracy. Zdarzały się sytuacje, gdzie T. W. miał do powódki pretensje o niewykonanie zadań na czas lub lekceważenie poleceń czy też opuszczanie miejsca pracy bez powiadomienia. Zdarzyła się w tym okresie również skarga pracownika innego działu – J. S., że powódka w połowie rozmowy odłożyła słuchawkę.

W 2010 r. pracodawca poinformował związki zawodowe o szczegółach zwolnień grupowych planowanych w 2011 r. Zgodnie z § 5 porozumienia z dnia 17 grudnia 2010 r., przy doborze pracownika do zwolnienia uwzględnia się efektywność wykonywanej pracy raz jakość wykonywanych zadań w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach. Zgodnie z § 24 porozumienia, imienne listy pracowników, z którymi zawarto porozumienia lub też wypowiedziano umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych były przekazywane do dnia 20 kalendarzowego miesiąca w formie elektronicznej.

W imieniu związku zawodowego NSZZ „Solidarność” porozumienie podpisał na mocy pełnomocnictwa udzielonego uchwałą z dnia 21 marca 2009 r. - przewodniczący związku zawodowego. Jego czynności zostały również potwierdzone następnie, zgodnie z reprezentacją związku.

W dniu 21 lipca 2011 r. powódka zgłosiła się do pracy. Pismem z dnia 19 lipca 2011 r. - doręczonym w dniu 21 lipca 2011 r. - pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę. Do oświadczenia woli dołączył załącznik - przykładowe sytuacje, przyporządkowane do kryterium 1 w wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z kopiami maili.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca w sposób precyzyjny określił przyczyny wypowiedzenia, zaś materiał dowodowy potwierdził, iż pracownica dowiedziała się o wszystkich okolicznościach związanych z koniecznością ograniczenia zatrudnienia. Jednocześnie przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę była rzeczywista i istniała w chwili dokonania wypowiedzenia. Powódka była poinformowana o likwidacji jednego stanowiska

eksperskiego. Sąd pierwszej instancji uznał, że wręczone wypowiedzeń zawierało wystarczające w tym względzie wiadomości.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 9 grudnia 2014 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku.

W uzasadnieniu wskazał, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne.

Sąd odwoławczy stwierdził, że porozumienie z dnia 17 grudnia 2010 r., określające zasady rozwiązywania umów o pracę z pracownikami zostało zawarte po przeprowadzeniu wymaganych prawnie negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi i podpisane przez umocowane do tego strony, w tym przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników [...] – M. O. Sąd pierwszej instancji słusznie wskazał, że uchwała związku zawodowego NSZZ Solidarność (nr 8/2009) jest szczególnym pełnomocnictwem uprawniającym do samodzielnego podpisania porozumienia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut zawarcia porozumienia tylko z jedną z reprezentatywnych organizacji związkowych.

Ponadto Sąd drugiej instancji ocenił zarzut przeprowadzenia niewłaściwego doboru pracowników do zwolnienia jako bezzasadny. W jego ocenie, postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że redukcja personelu obejmowała ogół zakładu pracy. Dotyczyła ona również struktury organizacyjnej samego departamentu powódki (klientów małych i średnich przedsiębiorstw), gdzie miała objąć jedno stanowisko eksperckie. Pozwany w obrębie powyższego departamentu dokonał porównania osób na stanowisku eksperta i na podstawie rzetelnych i jasnych kryteriów dokonał wyboru pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy. Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał, że pracodawca nie był obowiązany porównywać powódki z innymi ekspertami czy to w całym zakładzie pracy, czy też innych zespołach, które zajmowały się odmiennymi od macierzystego zespołu powódki zagadnieniami (A. G. była jednym ekspertem w zespole powódki).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał, że pracodawca w sposób precyzyjny określił przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Materiał dowodowy potwierdził również, że powódka dowiedziała

się o wszystkich okolicznościach związanych z koniecznością ograniczenia zatrudnienia. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i istniała w chwili dokonania wypowiedzenia. Zastosowane przez pozwanego kryteria doboru do zwolnienia, takie jak staż pracy, kwalifikacje zawodowe wymagane na zajmowanym stanowisku, dyspozycyjność, ocena efektywności wykonywanej pracy oraz jakość wykonywanych zadań miały charakter obiektywny. Porównanie w oparciu o przyjęte kryteria powódki oraz A. G. wskazywało wyraźnie, że druga pracownica wypadła korzystniej.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i błędne przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, pomimo że krąg podmiotowy, w obrębie którego pracodawca zastosował kryteria doboru pracowników do zwolnienia, został wytyczony nieprawidłowo, w sposób noszący znamiona nieuprawnionej i dyskryminującej dowolności, gdyż objął wyłącznie osoby zatrudnione w zespole wsparcia biznesu, stanowiącym część departamentu klientów małych i średnich przedsiębiorstw, podczas gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano, że jego przyczyną jest redukcja jednego stanowiska eksperta w departamencie jako całości; art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz błędne przyjęcie, iż zastosowane przez pozwanego umowy o pracę kryteria doboru do zwolnienia składające się na przyczynę wypowiedzenia powódce były prawidłowe i dostatecznie uzasadniały wypowiedzenie, pomimo że zasadniczo pokrywały się one z kryteriami zastosowanymi w wypowiedzeniu złożonym powódce w dniu 17 sierpnia 2009 r., które w prawomocnym, przywracającym powódkę do pracy wyroku Sądu Okręgowego z dnia 31 maja 2011 r. ocenione zostały jako wadliwe pod względem merytorycznym, a jednocześnie cechował je brak obiektywizmu, nieaktualność, a także sposób sformułowania prowadzący do dublowania niekorzystnych dla powódki wskaźników w ramach pozornie odrębnych kryteriów, co doprowadziło do wytypowania jej do zwolnienia w oparciu o kryteria niesprawiedliwe i tendencyjne; art. 30 § 4 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i nieuprawnione wykroczenie przy badaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę poza granice wytyczone przez treść wypowiedzenia oraz dopuszczenie do konkretyzacji jego przyczyn

przez pracodawcę w toku postępowania sądowego celem usunięcia braku spójności pomiędzy przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu a faktycznie zastosowanymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, czego skutkiem było przeprowadzenie przez Sąd Okręgowy oceny zasadności wytypowania powódki do zwolnienia z kręgu osób zatrudnionych w zespole wsparcia biznesu, podczas gdy jako przyczynę wypowiedzenia wskazano redukcję zatrudnienia w departamencie klientów małych i średnich przedsiębiorstw, a dobór przeprowadzony został jedynie wśród pracowników podrzędnej wobec departamentu komórki organizacyjnej w postaci zespołu wsparcia biznesu, o czym powódka dowiedziała się dopiero w toku postępowania sądowego; art. 45 § 1 k.p. w związku art. 38 k.p. w związku z art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), przez błędne przyjęcie, że porozumienie w sprawie zwolnień grupowych z dnia 17 grudnia 2010 r. zostało zawarte prawidłowo i pracodawca nie był zobowiązany do zastosowania trybu wynikającego z art. 38 k.p., pomimo że zawarcie porozumienia nastąpiło z naruszeniem zasad reprezentacji wynikających ze statutu NSZZ „Solidarność”, w wyniku czego nie wywołało skutków prawnych w obszarze uprawnień pracowniczych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy wskazać, że nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku art. 38 k.p. w związku z art. 5 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Opiera się on na tezie, że porozumienie z dnia 17 grudnia 2010 r. określające zasady rozwiązywania umów o pracę z pracownikami było nieważne, gdyż ze strony Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” (w której nie wyróżniono prezydium) zostało podpisane przez jej przewodniczącego, zamiast przez dwóch członków Komisji, do czego zobowiązuje § 42 ust. 8 Statutu NSZZ „Solidarność”. Skarżąca pomija natomiast § 46 w związku z § 34 ust. 3 pkt 1 Statutu, który jednoznacznie wskazuje, że władza wykonawcza (w tym na poziomie

organizacji zakładowej – komisja zakładowa) może ustanowić swoich przedstawicieli do określonych czynności, nadając im stosowne kompetencje. Podstawą takiego upoważnienia w niniejszej sprawie jest uchwała Komisji Zakładowej uprawniająca jej przewodniczącego do „podpisywania innych przepisów wewnątrzzakładowych wynikających z k.p. i ustawy o związkach zawodowych”, której nie sposób odczytać inaczej niż jako generalne upoważnienie do reprezentowania tego organu przy zawieraniu wszelkich porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy, w tym także porozumień w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Tego rodzaju porozumienie jest bowiem źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), zatem mało zręczne sformułowanie o „podpisywaniu innych przepisów wewnątrzzakładowych” odnosi się w sposób oczywisty do reprezentacji związku zawodowego przy współtworzeniu autonomicznych źródeł prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166). Stanowisko to jest obecnie utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyroki z: 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Skarżąca część swoich zarzutów opiera na twierdzeniu, że wyartykułowane w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowanie: „redukcja zatrudnienia na stanowisku Eksperta w Departamencie Klientów Małych i Średnich Przedsiębiorstw” wskazywało krąg stanowisk ekspertów w całym departamencie klientów małych i średnich przedsiębiorstw przewidzianych do restrukturyzacji (ograniczenia) zatrudnienia. Z tego powodu podniesiony został zarzut niezasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) przez zastosowanie przyjętych kryteriów doboru do zwolnienia do zbyt wąskiej grupy pracowników, ograniczonego jedynie do ekspertów zatrudnionych w zespole wsparcia biznesu, komórce organizacyjnej departamentu klientów małych i średnich przedsiębiorstw, a także zarzut braku spójności pomiędzy przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu (redukcja zatrudnienia pracowników zatrudnionych w departamencie klientów małych i średnich przedsiębiorstw na stanowisku eksperta), a faktycznie zastosowanymi kryteriami doboru pracowników – ograniczonymi do stanowisk ekspertów wyłącznie w zespole wsparcia biznesu (art. 30 § 4 k.p.).

Podkreślić jednakże należy, że podstawową przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja konkretnego stanowiska pracy (stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę), bowiem w przeciwnym razie nie byłoby podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę. W tym kontekście zwrot użyty w wypowiedzeniu o: „redukcji zatrudnienia na stanowisku Eksperta w Departamencie Klientów Małych i Średnich Przedsiębiorstw” jest zbyt wątplą podstawą, aby

doszukiwać się w nim określenia kręgu pracowników, którzy podlegali ocenie wedle przyjętych kryteriów typowania do zwolnienia. Ponadto w ustalonym stanie faktycznym (wiążącym Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.) nie ustalono jakichkolwiek okoliczności, które wskazywałyby, że typowanie do zwolnienia z założenia miało odbywać się wśród ogółu pracowników zatrudnionych na stanowiskach ekspertów (w całej tej grupie zawodowej) w wyżej wymienionym departamencie. Co więcej, z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku wynika, że analogiczne jak powódka stanowisko zajmowała A. G., zatrudniona w zespole wsparcia biznesu, natomiast „pozostali eksperci w departamencie zajmowali się istotnie różnymi zadaniami aniżeli powódka (byli managerami produktu)”. Poprawność tego ustalenia nie może być zwalczana przez skarżącą w oparciu o zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p.), z uzasadnieniem, że w ramach departamentu funkcjonowała jednolita grupa ekspertów, wśród których należało zastosować przyjęte kryteria doboru do zwolnienia. W istocie bowiem pod pozorem naruszenia prawa materialnego skarżąca kwestionuje ustalenia faktyczne, a taki zarzut - zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. - jest niedopuszczalny w postępowaniu kasacyjnym.

Nie ma zatem uzasadnienia - formułowany na kanwie art. 30 § 4 k.p. - zarzut niespójności między wskazaną na piśmie a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji Sąd, badając zasadność wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), nie wykroczył „poza granice wytyczone przez treść wypowiedzenia” ani też nie doszło do konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia dopiero w toku postępowania sądowego.

W kolejnym zarzucie skarżąca kontestuje stanowisko Sądu drugiej instancji, że zastosowane kryteria wyboru były prawidłowe i dostatecznie uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. W tym kontekście przede wszystkim podkreślić należy, że to pracodawca decyduje, któremu z przyjętych kryteriów nadać decydujące znaczenie, jeśli porównywany z innymi pracownik wypada lepiej przy uwzględnieniu jednej (kilku) przesłanki, a gorzej ze względu na inną (inne) wyróżnioną cechę.

Pierwsze z zastosowanych przez stronę pozwaną kryteriów dotyczy „efektywności wykonywanej pracy oraz jakości realizowanych zadań ze względu na

zajmowanie porównywalnych stanowisk pracy” i wedle twierdzeń skarżącej, zostało zastosowanie przy „uwzględnieniu szeregu subiektywnych i ocennych czynników”, czyli na podstawie subiektywnej oceny przełożonych powódki, sformułowanej *ad hoc* na potrzeby „wytypowania powódki do zwolnienia”. Jednakże należy zwrócić uwagę, że kryterium dotyczące sposobu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych jest samo w sobie kryterium obiektywnym i jak najbardziej sprawiedliwym. Natomiast inną kwestią jest sposób jego zastosowania, którego wadliwość może polegać na tym, że ocena przełożonego jest niesprawiedliwa czy wręcz nieprawdziwa (oparta na nieprawdziwych faktach). Skarżąca nie przywołuje tego rodzaju zarzutów, co w połączeniu z ustaleniami faktycznymi, z których wynika, że niektóre z zastrzeżeń przełożonych były uzasadnione (np. „powódka antagonizowała swoich przełożonych, jednocześnie kontestując wydane jej zadania, polecenia, lekceważąc terminy zakreślone w tym celu”), nie potwierdza stanowiska powódki w tym zakresie.

Jeśli zaś chodzi o kryterium kwalifikacji zawodowych, to skarżąca przedstawia własny punkt widzenia oparty na czysto teoretycznym twierdzeniu, że o jej wyższych kwalifikacjach zawodowych (od A. G.) decyduje tytuł doktora nauk ekonomicznych. Tymczasem to w gestii pracodawcy leży ocena, czy większe znaczenie przyda kwalifikacjom zawodowym wynikającym z doświadczenia nabytego w toku pracy czy z poziomu wykształcenia, w szczególności gdy nie jest on konieczny dla prawidłowego wykonywania obowiązków na danym stanowisku pracy. Innymi słowy, formalne wykształcenie (jego poziom) nie musi być dla pracodawcy na tyle istotny, aby w kategorii kwalifikacji zawodowych miał decydujące znaczenie.

Podsumowując, kryterium efektywności wykonywanej pracy oraz jakości realizowanych zadań oraz kryterium kwalifikacji zawodowych, z uwzględnieniem nie tylko wykształcenia, ale i stażu ogólnego i stanowiskowego u strony pozwanej, było jasno sformułowane i zostało zastosowanie, po pierwsze, w sposób obiektywny, sprawiedliwy, po drugie, uzasadniało wybór powódki do zwolnienia. W tej sytuacji, jeśliby nawet uznać, że argument mniejszej dyspozycyjności powódki, z powołaniem się na jej absencję chorobową, zdezaktualizował się ze względu na znaczny upływ czasu, to nie ma on przesądzającego znaczenia w ocenie

zastosowanych kryteriów.

Z kolei argumentacja powołująca się na to, że zastosowane obecnie kryteria doboru do zwolnienia składające się na przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę „zasadniczo pokrywały się (...) z kryteriami zastosowanymi w wypowiedzeniu złożonym powódce w dniu 17 sierpnia 2009 r., które w prawomocnym, przywracającym powódkę do pracy wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 31 maja 2011 r. ocenione zostały jako wadliwe pod względem merytorycznym, a jednocześnie cechował je brak obiektywizmu”, bazuje na okolicznościach faktycznych niewynikających z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku. Sąd powołał się jedynie na sam fakt wydania tego wyroku, a strona powodowa nie skonstruowała żadnego zarzutu naruszenia przepisów postępowania kontestującego niewprowadzenie powyższej okoliczności faktycznej do poczynionych ustaleń faktycznych. Co więcej, jeśli skarżąca twierdzi, że kryteria doboru do zwolnienia pokrywały się „zasadniczo” z poprzednio zastosowanymi, to oznacza, że nie w pełni im odpowiadały, a to już nie uzasadnia tezy, że ponownie zastosowano te same kryteria, które Sąd w sprawie XXI Pa .../11 uznał za niedostatecznie uzasadniające wybór powódki do zwolnienia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 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 2013 r., poz. 490 ze zm.).