

UZASADNIENIE

M. K., w pozwie przeciwko (...) Bankowi (...) spółce akcyjnej w W., wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powództwa powódka wskazała, że dokonane wypowiedzenie zmieniające jest zarówno nieuzasadnione jak i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wskazała, iż zajmowane przez nią dotychczas stanowisko dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S. nie zostało zlikwidowane, jako że wszelkie zadania wchodzące w zakres jej obowiązków zostały po prostu przejęte przez dyrektorów do spraw sprzedaży (...) Oddziałów (...), a więc zmianie uległa jedynie nazwa stanowiska pracy. Zaprzeczyła również, jakoby nie przyjęła oferty zawarcia porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę, albowiem w dniu 22 lipca 2015 r. przedstawiono jej do podpisu „porozumienie stron”, lecz bez wskazania nowych obowiązków i warunków formalnych jakie winna spełnić. Po zwróceniu się do pracodawcy o wskazanie jej miejsca pracy i zakresu obowiązków nie otrzymała odpowiedzi, a jedynie pismo o powierzeniu jej na podstawie art. 42 k.p. na okres trzech miesięcy zadań na stanowisku doradcy w zespole bankowości. Po upływie okresu powierzenia otrzymała zaś wypowiedzenie zmieniające z propozycją objęcia stanowiska doradcy - kasjera. W ocenie M. K., pozwany ma możliwość zatrudnienia jej na stanowisku dyrektora, lecz w sposób nieuzasadniony chce ją zdegradować ze stanowiska kierowniczego na stanowisko szeregowego pracownika banku.

(...) Bank (...) spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej. Zaznaczyła, że M. K. odrzuciła przedłożone jej w dniu 22 lipca 2015 r. porozumienie, dające jej możliwość objęcia stanowiska dyrektora do spraw sprzedaży, przy czym pozwana podkreśliła, iż stanowiska „dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...)” i „dyrektora do spraw sprzedaży” różni nie tylko nazwą. To odmienne stanowiska. Ww. odmowa M. K. postawiła pracodawcę przed koniecznością wyboru innego stanowiska, a jedynie na stanowisku doradcy - kasjera był wakat. Bez zaistnienia przyczyny braku możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Bank nie podjąłby decyzji o wypowiedzeniu. Zaznaczyła, że wyrok Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie został zrealizowany poprzez dopuszczenie powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku, co jednakże nie wykluczało dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie to było zaś dopuszczalne, nawet mając na uwadze, iż M. K. podlega ochronie emerytalnej, jako że jego podstawą jest ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podkreśliła, że wypowiedzenie spełniało wszystkie wymagania formalne, tj. została dokonana konsultacja związkowa, zachowana forma pisemna, wraz z pouczeniem o prawie do odwołania i wskazana przyczyna, która jest konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Dotychczasowe stanowisko M. K. zostało zlikwidowane z dniem 1 lipca 2012 r. (w okresie nieobecności powódki już po rozwiązaniu stosunku pracy powódki na skutek wypowiedzenia definitywnego), a jednocześnie nie wprowadzono w Regulaminie z 2012 r. i Regulaminie z 2014 r. stanowiska, które odpowiadałoby stanowisku wcześniej zajmowanemu przez M. K.. Biorąc więc pod uwagę rzeczywisty charakter likwidacji i odmowę przyjęcia nowego stanowiska, wypowiedzenie zmieniające stało się konieczne.

Powódka M. K. argumentowała w toku postępowania, że po przywróceniu do pracy jej stanowisko do pracy określono jako „dyrektora do spraw sprzedaży” i jako zajmującą takie stanowisko oddelegowano ją na trzy miesiące na stanowisko doradcy, a więc wypowiedzenie zmieniające było niezasadne i stanowiło obejście wyroku przywracającego ją do pracy. Całokształt działań pracodawcy wskazuje, że od początku miał zamiar zakończyć z nią stosunek pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. K., urodzona (...), została zatrudniona w (...) Banku (...) spółce akcyjnej w W. w 1975 r. na podstawie umowy o pracę. Od dnia 1 marca 2005 r. zajmowała stanowisko dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S..

Niesporne

W dniu 7 września 2011 r. pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Na skutek odwołania od wypowiedzenia M. K. została wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 7 lutego 2014 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IXP 854/11, przywrócona do pracy. M. K., po uprzednim pisemnym zgłoszeniu gotowości do pracy, w dniu 22 lipca 2015 r. stawiała się w pracy.

Niesporne

Zakres obowiązków i odpowiedzialności M. K. na ostatnio zajmowanym stanowisku dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S. wyznaczał zarówno dokument „Zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika” z dnia 2 stycznia 2007 r., jak i Regulamin organizacyjny Oddziału Detalicznego w (...) Banku (...) SA stanowiący załącznik do uchwały nr 346/ (...) Zarządu Banku z dnia 23 grudnia 2003 r.

Dowód: zakres obowiązków służbowych z dnia 02.01.2007 r. k. 210 cz. B akt osobowych powódki, Regulamin organizacyjny z 2003 r. wraz z załącznikami k. 118-137v.

Przed lipcem 2012 r. w strukturze organizacyjnej (...) Oddziału (...) funkcjonował: 1) dyrektor, 2) zastępca dyrektora, 3) zespół klienta detalicznego, 4) zespół małych przedsiębiorstw, 5) zespół bankowości osobistej i prywatnej, 6) zespół finansowania nieruchomości, 7) zespół zasobów ludzkich i szkoleń, 8) zespół marketingu i analiz, 9) zespół sieci. Zespołami z punktów 3-6 kierowali dyrektorzy, a pozostałymi zespołami kierownicy zespołów.

Dyrektor sprzedaży, kierujący danym zespołem w odniesieniu do odpowiedniego segmentu klientów odpowiadał za realizację przez region detaliczny zadań wynikających z planów operacyjnych, z uwzględnieniem warunków realizacji planu finansowego Banku, wspierał oddział w zakresie sposobu realizacji zadań oraz podejmował działania zaradcze w przypadku zagrożenia ich wykonania. Dyrektor sprzedaży odpowiadał w szczególności za: opracowanie propozycji planów operacyjnych, opracowanie propozycji podziału zadań wynikających z planów operacyjnych, we współpracy z zespołem marketingu i analiz oraz za ocenę pracy oddziałów, pozyskiwanie oraz współpracę z pośrednikami w zakresie sprzedaży kredytów mieszkaniowych, wspomaganie dyrektora w sprawowaniu nadzoru nad oddziałami. Dyrektor sprzedaży odpowiadał za realizację przez region detaliczny zadań wynikających z planów operacyjnych jedynie co do odpowiedniego segmentu klientów. W przypadku M. K. był to segment klientów bankowości osobistej i prywatnej.

Miejszem pracy dyrektora sprzedaży była siedziba (...) Oddziału (...), zaś podróże służbowe zdarzały się rzadko.

Dowód: Regulamin organizacyjny z 2003 r. wraz z załącznikami k. 118-137v., przesłuchanie M. K. k. 185-188, k. 203-204, zeznania świadka B. P. k. 188-192, zeznania świadka K. A. k. 198-203

M. K., jako dyrektor sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S. zarządzała dwoma pracownikami i kontrolowała ich.

Dowód: przesłuchanie M. K. k. 185-188, k. 203-204

Uchwałą nr 138/ (...) Zarządu z dnia 30 marca 2012 r. spółka wprowadziła nowy regulamin organizacyjny regionalnego oddziału detalicznego (...) Banku (...) SA, który określał nową strukturę organizacyjną, cele i zadania komórek oraz stanowiska organizacyjne funkcjonujące w regionalnym oddziale detalicznym Banku.

W zmienionej strukturze organizacyjnej regionalnego oddziału detalicznego funkcjonowały następujące stanowiska organizacyjne: 1) dyrektor regionu bankowości detalicznej, 2) dyrektor do spraw sprzedaży, 3) menedżer do spraw sieci zewnętrznej, 4) biuro wsparcia i sprzedaży analiz, 4) zespół obsługi regionu, 5) zespół sieci.

W ramach zmian organizacyjnych zlikwidowano m.in. zespół bankowości osobistej i prywatnej, w którym M. K. zajmowała stanowisko kierownicze.

Dowód: Regulamin organizacyjny z 2012 r. wraz z załącznikami k. 139-147v., przesłuchanie M. K. k. 185-188, k. 203-204, zeznania świadka B. P. k. 188-192, zeznania świadka K. A. k. 198-203

Po wprowadzeniu Regulaminu organizacyjnego z 2012 r. dyrektor do spraw sprzedaży ma za zadanie zapewnić efektywną realizację celów przez przydzieloną grupę oddziałów funkcjonujących na rynku lokalnym oraz wspieranie dyrektora regionu w nadzorze nad tymi oddziałami. Dyrektor do spraw sprzedaży nadzoruje działania sprzedażowe w ramach mikroregionu (...) złożonego z około 20-30 oddziałów spółki położonych na terenie województwa (...) lub północnej części województwa (...).

Osoby zatrudnione na stanowiskach dyrektorów do spraw sprzedaży począwszy od dnia wejścia w życie Regulaminu z 2012 r. wykonują szereg obowiązków, które w okresie obowiązywania Regulaminu organizacyjnego z 2003 r. nie należały do dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...). Jest to: monitorowanie i aktywizowanie realizacji zadań sprzedażowych przez oddziały oraz bieżące przekazywanie do oddziałów informacji i raportów z oceną osiągniętych wyników, inicjowanie i monitorowanie działań związanych z zarządzaniem relacjami z klientami, wsparcie oddziałów w budowaniu relacji wewnętrznych z innymi jednostkami i komórkami organizacyjnymi Centrali, identyfikowanie i analiza problemów w funkcjonowaniu oddziałów na podstawie danych z raportów, koordynacja i nadzór nad programami poprawy jakości obsługi, przygotowywanie działań naprawczych podnoszących efektywność sprzedaży, uczestniczenie, w miarę potrzeb, w spotkaniach z kluczowymi klientami, koordynowanie kursów sprzedażowych, inicjowanie działań marketingowych oraz udział w akcjach promocyjnych, współpraca z właściwymi pracownikami w zakresie kształtowania rozwoju sieci dystrybucji w regionie. Odpowiadają za dział klienta detalicznego, małych przedsiębiorstw, bankowości osobistej i prywatnej, finansowania nieruchomości.

Miejszem pracy dyrektora do spraw sprzedaży stał się obszar geograficzny z wyznaczonymi siedzibami oddziałów, które są mu przypisane. Dyrektor do spraw sprzedaży stał się przy tym pracownikiem mobilnym, który stale przemieszcza się pomiędzy tymi oddziałami i z tego względu wymagane jest na tym stanowisku posiadanie prawa jazdy. W okresie wcześniejszym, podczas sporadycznych podróży służbowych dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S. mieli do dyspozycji samochód służbowy wraz z kierowcą.

Od wejścia w życie Regulaminu organizacyjnego z 2012 r. dyrektorzy do spraw sprzedaży nie zajmują się już planowaniem, organizowaniem i koordynowaniem bieżącej pracy zespołów w (...) Oddziałach (...), jako że te przestały funkcjonować. Dyrektorzy nie udzielają też wsparcia merytorycznego pracownikom zespołu ani nie akceptują materiałów przygotowywanych przez pracowników zespołów. Nie odpowiadają też za kontrolę wewnętrzną funkcjonalną w zespole oraz zapewnienie kontroli poprawności wprowadzania danych do odpowiednich systemów informatycznych przez podległych pracowników. Nie biorą również udziału we wdrażaniu w regionie detalicznym Zintegrowanego Systemu Informatycznego ani w przygotowaniu i przekazywaniu dokumentów do archiwizacji. Nie prowadzą szkoleń, zajmuje się tym podmiot zewnętrzny.

Dowód: Regulamin organizacyjny z 2012 r. wraz z załącznikami k. 139-147v., przesłuchanie M. K. k. 185-188 , k. 203-204, zeznania świadka B. P. k. 188-192, zeznania świadka K. A. k. 198-203

Uchwałą nr 557/ (...) Zarządu z dnia 23 września 2014 r. spółka wprowadziła nowy regulamin organizacyjny, który podobnie jak regulamin z 2012 r. określał strukturę organizacyjną, cele i zadania komórek oraz stanowiska organizacyjne funkcjonujące w regionalnym oddziale detalicznym banku. W nowym regulaminie niezmienny pozostał

cel działania dyrektora do spraw sprzedaży, zaś katalog jego zadań został rozbudowany o aktywizowanie, wspieranie i monitorowanie sprzedaży produktów i usług klientów przez pośredników oraz podejmowanie działań zaradczych w tym zakresie oraz udział w kształtowaniu i zapewnieniu funkcjonowania sieci pośredników, w szczególności poprzez pozyskiwanie nowych pośredników do współpracy

Dowód: Regulamin organizacyjny z 2014 r. wraz z załącznikami k 149-158, zeznania świadka B. P. k. 188-192, zeznania świadka K. A. k. 198-203

Po stawieniu się do pracy w dniu 22 lipca 2015 r., podczas rozmowy z K. A., M. K. przedłożono skierowane do niej imiennie pismo zatytułowane „Porozumienie stron (oferta pracy)”, w którym zaproponowano jej stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży w (...) Oddziale (...), a jako miejsce wykonywania pracy wskazano (...) region detaliczny. Pozostałe warunki umowy miały pozostać bez zmian. Jako podstawę porozumienia wskazano ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy niedotyczących pracowników. K. A. dodatkowo wskazała, że jej dotychczasowe stanowisko zostało zlikwidowane, wyjaśniła ustnie zakres jej obowiązków na nowym stanowisku i różnice pomiędzy poprzednim stanowiskiem a proponowanym. Przedłożyła na wniosek M. K. do zapoznania się także pisemny zakres obowiązków na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży w (...) Oddziale (...). Spotkanie przebiegało w spokojnej atmosferze.

M. K., po namyśle, nie podpisała porozumienia, lecz zwróciła dokument pracodawcy z odrębną adnotacją na jego drugiej stronie, w której to adnotacji wskazała, że przedłożone jej porozumienie jest niezgodne z wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 7 lutego 2014 r., zgodnie z którym winna objąć dotychczasowe stanowisko. Ponadto, wobec braku otrzymania warunków formalnych co do stanowiska dyrektora sprzedaży, wniosła o przedstawienie jej miejsca pracy, zakresu obowiązków zgodnych z dotychczasowym stanowiskiem.

Wręczając w dniu 23 lipca 2015 r. tak opisany dokument (projekt Porozumienia) K. B. M. K. powiadomiła ją, że nie posiada prawa jazdy.

Dowód: porozumienie stron k. 18-18v., notatka służbowa k. 24-25, zeznania świadka K. A. k.198-203, zeznania świadka B. P. k. 188-192

M. K. uważała, że pracownikowi z 40-letnim stażem nie powinno się przedkładać oferty pracy.

Dowód: przesłuchanie M. K. k. 185-188, k. 203-204

Wobec niepodpisania Porozumienia, dniu 23 lipca 2015 r. pracodawca powierzył M. K. w okresie od 22 lipca 2015 r. do dnia 21 października 2015 r., w związku z uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, wykonywanie zadań na stanowisku doradcy w zespole bankowości osobistej w Oddziale 2 w S.. W tym czasie M. K. miała zapoznać się procedurami, które weszły w życie podczas jej kilkuletniej nieobecności w pracy.

Dowód: pismo z dnia 21.07.2015 r. (...) - OS(...) k. 19, zeznania świadka B. P. k. 188-192, zeznania świadka K. A. k. 198-203

W dniu 5 października 2015 r. przedłożono M. K. propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 2015 r. wraz z jednorazową wypłatą świadczenia pieniężnego w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

M. K. nie przyjęła tej propozycji.

Dowód: porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę k. nienumerowana cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 05.10.2015 r. k. 22, przesłuchanie M. K. k. 185-188, 203-204, zeznania świadka B. P. k. 188-192

W dniu 19 października 2015 r. wobec M. K. dokonano wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w zakresie miejsca świadczenia pracy, wynagrodzenia zasadniczego i

stanowiska pracy. Jako przyczynę wskazano brak możliwości zatrudnienia na stanowisku dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej w Oddziale Regionalnym w S., na które została przywrócona wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 7 lutego 2014 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IXP 854/11, spowodowany likwidacją z dniem 1 lipca 2012 r. tj. wraz z wejściem w życie uchwały nr 138/ (...) Zarządu Banku z dnia 30 marca 2012 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego regionalnego oddziału detalicznego (...) Banku (...) SA, stanowisk dyrektorów do spraw sprzedaży odpowiedzialnych za realizację zadań dotyczących poszczególnych segmentów klientów obszaru rynku detalicznego na obszarze całego (...) Oddziału (...); a także nieprzyjęcie przez M. K. oferty zawarcia porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę, na mocy którego miało zostać jej powierzone stanowisko dyrektora ds. sprzedaży odpowiedzialnego za zapewnienie efektywnej realizacji zadań przez przydzieloną grupę oddziałów funkcjonujących na rynku lokalnym i tworzących mikrorynek we wszystkich segmentach obszaru rynku detalicznego.

Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano M. K. następujące warunki umowy o pracę: świadczenie pracy w S., stanowisko doradcy-kasjera Oddziału i wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5600 zł, przy czym począwszy od pierwszego dnia przypadającego po dniu, w którym upłynie okres wypowiedzenia aż do dnia, w którym osiągnie wiek emerytalny uprawniający do nabycia prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku, przysługiwać będzie dodatek wyrównawczy w wysokości 5200 zł.

Oświadczenie zawarte było na piśmie i zawierało wszystkie wymagane pouczenia.

Niesporne

Przed złożeniem wypowiedzenia zmieniającego pracodawca dokonał konsultacji związkowej.

Dowód: pisma z dnia 23.07.2015 r. i z dnia 27.07.2015 r., z dnia 15.09.2015 r. karty nienumerowane, cz. B akt osobowych powódki

Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego zostało poprzedzone złożeniem M. K. propozycji zmiany warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron. Były to jednakowe warunki co do stanowiska, miejsca pracy i wynagrodzenia jak w wypowiedzeniu zmieniającym. M. K. odrzuciła tą propozycję, zostawiając na treści dokumentu długą odręcną adnotację, że postrzega takie działanie jako kolejny dowód szykanowania jej osoby i nierespektowania wyroku sądu.

Dowód: porozumienie stron z dnia 06.10.2015 r. karta nienumerowana cz. B akt osobowych powódki

W konsekwencji pracodawca, powołując się na brak możliwości zatrudnienia na stanowisku dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej w Oddziale Regionalnym w S. oraz odrzucenie propozycji zmiany warunków umowy o pracę w drodze porozumienia stron, zwolnił M. K. z obowiązku świadczenia pracy od 22 października 2015 r. do dnia 31 stycznia 2016 r.

Dowód: pismo z dnia 5.10.2015 r. k. 22

Po odmowie przez M. K. objęcia stanowiska dyrektora do spraw sprzedaży, stanowisko to zostało obsadzone. W październiku 2015 r. nie było zaś już wakatów na stanowiskach kierowniczych. Jedyne wakat był na stanowisku doradcy-kasjera.

Dowód: zeznania świadka B. P. k. 188-192, zeznania świadka K. A. k. 198-203

M. K. nie podjęła nigdy pracy na stanowisku doradcy – kasjera, od dnia 28 stycznia 2016 r. będąc nieobecną w miejscu pracy z powodu niezdolności do pracy.

Dowód: przesłuchanie M. K. k. 185-188, 203-204

Z dniem 3 lipca 2017 r. M. K. uzyska uprawnienia emerytalne i zamierza przejść na emeryturę.

Dowód: przesłuchanie M. K. k. 185-188, k. 203-204

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 42 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 45 § 1 k.p., nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności rozważyć należało dopuszczalność dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Z uwagi na wiek powódki, przysługuje jej stosowna ochrona przewidziana dla pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, o której mowa w art. 39 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Dotyczy to odpowiednio wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.). Ochrona przewidziana w tej regulacji nie ma jednak charakteru bezwzględny. Przepisem odrębnym przewidującym możliwość jednostronnej zmiany warunków pracy pracownikowi podlegającemu ochronie przedemerytalnej jest art. 10 ust. 1 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.). Przepis ten przewiduje, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 tej ustawy. W takim przypadku pracodawca może rozwiązać stosunki pracy - w drodze wypowiedzenia - z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w art. 10 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r., jeżeli z przyczyn określonych w jej art. 10 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W myśl zaś art. 5 ust. 5 pkt 1, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy (art. 5 ust. 6).

Przepisy powyższe uprawniały pozwaną do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, przy zachowaniu przy tym warunków z art. 45 § 1 k.p.

Stan faktyczny ustalony został na podstawie dowodów z dokumentów, w tym zawartych w aktach osobowych powódki oraz złożonych do akt sprawy dotyczących działań pracodawcy wobec powódki oraz aktów wewnętrznych obowiązujących w pozwanym Banku. Z przyczyn formalnych pominięto jedynie dowód z wiadomości mailowej z dnia 10 sierpnia 2015 r. W poczet materiału dowodowego włączono zeznania świadków B. P. i K. A. jako korelujących z zapisami regulaminów organizacyjnych i innymi dokumentów znajdujących się w aktach sprawy. Zeznania tych osób były także spójne, konsekwentne i logiczne. W zakresie w jakim zeznania powódki odpowiadały pozostałemu materiałowi dowodowemu uznano je za wiarygodne, natomiast jej twierdzenia o „braku odmowy” co do propozycji porozumienia z dnia 22 lipca 2015 r. uznano za niespójne i niewiarygodne. Powódka z jednej strony uważała bowiem, że nieprawdą jest, że nie wyraziła zgody i że chciała objąć to stanowisko (k. 186), a jednocześnie wskazała, że „wcześniej

nie chciała podpisać porozumienia na stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży, bo nie dostała imiennego zakresu obowiązków.” (k. 187).

Powódka zgłosiła co do dokonanego wypowiedzenia zmieniającego zarzut naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów jak i braku zasadności wypowiedzenia.

Co do kwestii zachowania wymogów formalnych wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 3,4 i 5, art. 38 k.p.), w ocenie Sądu wypowiedzenie zmieniające doręczone powódce zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, tj. zostało dokonane na piśmie, ze wskazaniem jego przyczyny, pouczeniem o możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków i skutkach złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków do upływu połowy okresu wypowiedzenia, a także pouczeniem o prawie pracownika wniesienia odwołania do sądu pracy. Została przeprowadzona konsultacja w trybie art. 38 k.p.

Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Dla oceny zasadności wypowiedzenia znaczenie mają zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwość pracodawcy w aspekcie prawidłowego ustawienia i wykorzystania kadry pracowniczej. Racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże wypowiedzenie takie może zostać uznane za nieuzasadnione, jeżeli pracodawca nie wykaże, że jest ono niezbędne z przyczyn czy to po stronie pracodawcy czy też pracownika. Sąd oceniając zasadność wypowiedzenia zmieniającego ocenić powinien związek między zmianami restrukturyzacyjnymi dokonanymi w zakładzie a koniecznością dokonania wypowiedzenia konkretnemu pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542).

Art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odsyła do jej art. 5 ust. 3-7 i 8, co oznacza, że do wypowiedzeń dokonywanych w trybie indywidualnym mają zastosowanie przepisy o ochronie stosunku pracy oraz o odprawie pieniężnej, przy czym przepis art. 10 ust. 1 znajduje zastosowanie jedynie w sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. W razie innych przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia stosować należy ogólne regulacje z zakresu prawa pracy. W tym stanie rzeczy dla oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika. Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników znajdują zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Wyłącznymi przyczynami są przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wówczas, gdy bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta decyzja o zwolnieniu pracownika.

Powódka w ostatnim okresie zatrudnienia (tj. przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę dniu 7 września 2011r.) zajmowała stanowisko dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S.. Po przywróceniu do pracy, po uprawomocnieniu się wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie, podjęto wobec niej działania zmierzające do powierzenia jej innego stanowiska z uwagi na zlikwidowanie podczas jej nieobecności zajmowanego dotychczas stanowiska. Działanie takie należy ocenić jako w pełni dopuszczalne. Pozwana zrealizowała wyrok sądu, jednakże nie była zobligowana do utrzymania powódki na dotychczasowym stanowisku (w szczególności, że takie stanowisko już w strukturze pozwanej nie istniało). „Dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie prawomocnego wyroku przywracającego do pracy na poprzednich warunkach oznacza wykonanie tego wyroku (art. 840 § 1 pkt 2 k.p.c.), choćby tego samego dnia pracodawca powierzył pracownikowi wykonywanie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. i wypowiedział umowę o pracę.” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2006 r. II PK 150/06, OSNP 2008/3-4/33). Wyrokiem z dnia 7 lutego 2014 r. rozstrzygnięto o przywróceniu M. K. do pracy w pozwanym Banku na dotychczasowych warunkach. W dacie tego wyroku strony nie pozostawały w stosunku

pracy i ten właśnie fakt musi być brany pod uwagę przy wyjaśnianiu związku pomiędzy wyrokiem przywracającym M. K. do pracy a sytuacją, która powstała między stronami po dniu 22 lipca 2015 r. Wówczas nastąpiło przywrócenie do pracy na podstawie tego (a nie jakiegokolwiek innego) wyroku. Przywrócenie do pracy nastąpiło wszak na jego podstawie z wyrażeniem przez pracodawcę i pracownika odpowiednich oświadczeń woli, w tym przez zgłoszenie się pracownika do pracy i jej podjęcie. Należy zauważyć, że zdarzenia, które nastąpiły już po przywróceniu M. K. do pracy, potwierdzają zasadnicze ustalenie, iż zobowiązanie wynikające z wyroku z dnia 7 lutego 2014 r. zostało wykonane w dniu 22 lipca 2015 r. Przecież skierowanie pracownika przez pracodawcę w trybie art. 42 § 4 k.p. na określony czas do wykonywania pracy w innym miejscu niż poprzednio wynika z wcześniejszego uznania przez pracodawcę, że M. K. została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach, dotyczących określonego stanowiska i miejsca wykonywania pracy.

Działanie pracodawcy było więc zgodne z prawem, a twierdzenia powódki, że po przywróceniu do pracy zajęła de facto stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży, które zdaniem powódki jest tożsamym stanowiskiem, co jej dotychczasowe, nie polegają na prawdzie. Powódce w dniu 22 lipca 2015 r. zaproponowano objęcie stanowiska równoległego do dotychczasowego (kierowniczego), tj. stanowiska dyrektora do spraw sprzedaży, zaś powódka je odrzuciła. Argumentacja powódki co do odmowy przyjęcia tego stanowiska pozostaje niezrozumiała (brak akceptacji dla formy pisma). Trudne do przyjęcia, jest również stanowisko powódki co do zaprzeczania okoliczności, iż z jej strony nastąpiła taka odmowa. Skoro bowiem powódka porozumienia nie podpisała, a jedynie opatrzyła je swoim odręcznym komentarzem, to oczywistym jest, że nie było po jej stronie woli wyrażenia zgody na porozumienie, co spowodowało po stronie pracodawcy konieczność dalszych działań w zakresie zapewnienia powódce stanowiska pracy, stąd decyzja o skierowaniu powódki do pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. Działania pracodawcy były zgodne z prawem i uzasadnione obiektywnymi przesłankami, w tym działaniami samej powódki.

Wymóg „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia oznacza, że okoliczność podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę faktycznie musi wystąpić w rzeczywistości. Główną zaś przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy był brak możliwości jej dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku z uwagi na jego likwidację. W niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, co wykazało jednoznacznie postępowanie dowodowe, z którego wynika, że doszło do prawnie skutecznej zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej, skutkującej likwidacją stanowiska dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...). Trudno jest bowiem oczekiwać od pracodawcy, aby jego struktura organizacyjna pozostała przez lata niezmienna. Podmiot prywatny działający na rynku ma prawo do wprowadzania zmian organizacyjnych uwzględniających sytuację ekonomiczną, postęp technologiczny, proces pracy, sytuację na rynku i wymagania klientów. Jest to jego autonomiczna decyzja, obarczona jego własnym ryzykiem gospodarczym. „Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS nr 9/1998, poz. 263).

Jednocześnie nie zostało wykazane w postępowaniu, aby likwidacja stanowiska powódki miała charakter pozorny, tj. aby stanowiska dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S. i dyrektora do spraw sprzedaży były stanowiskami tożsamymi i doszło jedynie do zmiany nazewnictwa. Jak wynika z zeznań świadków jak i zapisów poszczególnych Regulaminów organizacyjnych, zakres zadań co do obu tych stanowisk był różny, pomimo niektórych elementów wspólnych. Powódka zaś nie naprowadziła żadnych dowodów na jednolitość ww. stanowisk, przyznając w trakcie zeznań, że „stanowiska te dużo się różnią” i opisując te odmienności (k. 187). Dyrektor sprzedaży jest przede wszystkim, w przeciwieństwie do dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej, pracownikiem mobilnym, poruszającym się stale pomiędzy oddziałami z grupy, które mu przydzielono. Jego miejscem pracy jest określony obszar geograficzny, nie zaś jak dotychczas S.. Podstawowym narzędziem pracy dyrektora do spraw sprzedaży jest komputer służbowy, telefon komórkowy oraz samochód, stąd dodatkowy wymóg posiadania przez pracownika prawa jazdy. Pod rządami Regulaminu organizacyjnego z 2003 r. dyrektor sprzedaży odpowiadał za realizację przez region detaliczny zadań wynikających z planów operacyjnych

jedynie co do odpowiedniego segmentu klientów (w przypadku powódki był to segment klientów bankowości osobistej i prywatnej). Obecnie, zgodnie z zapisami Regulaminu organizacyjnego z 2012 r. celem dyrektora do spraw sprzedaży było zapewnienie efektywnej realizacji zadań ze wszystkich obszarów biznesowych, a więc w odniesieniu do wszystkich segmentów klientów, przez przydzieloną grupę oddziałów funkcjonujących na rynku. Na okoliczność różnic pomiędzy omawianymi stanowiskami zeznawali obszernie świadkowie przesłuchani w sprawie, a co do ich zeznań nie został naprowadzony żaden dowód przeciwny. „Pracodawca może dokonać nowego rozkładu zadań w zakładzie pracy w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu pracy i pomniejszania kosztów jego działania. Wówczas podjęta w ramach tych działań likwidacja stanowiska pracy nie jest pozorna” (wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2014 r., II PK 144/13, LEX nr 1444456).

Stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży nie jest więc stanowiskiem, które „zastąpiło” stanowisko dyrektora sprzedaży zespołu bankowości osobistej i prywatnej (...) Oddziału (...) w S.. Nawet gdyby tak przyjąć, to powódka i tak odmówiła jego objęcia. Obie więc przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, zarówno likwidacja jak i odmowa przyjęcia porozumienia w dniu 22 lipca 2015 r. są prawdziwe. Pozwany doręczając powódce porozumienie warunków pracy i wynagradzania z dnia 22 lipca 2015 r. mógł zasadnie przypuszczać, że powódka przyjmie warunki, jako, że zmienione stanowisko odpowiada jej kwalifikacjom, nadal było stanowiskiem kierowniczym, o szerokim zakresie odpowiedzialności, a wynagrodzenie miało pozostać na niezmiennym poziomie.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonywane z przyczyn niedotyczących pracownika w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jednocześnie spełnia ono wymaganie uzasadnienia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Ponadto w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku”. Zajmowane przez powódkę stanowisko już nie istniało. W lipcu 2015r., pracodawca miał możliwość zaproponowania powódce stanowiska najbardziej zbliżonego do dotychczas przez nią zajmowanego, zaś po jej odmowie został zmuszony do poszukiwania w swoich strukturach wakatów, który mógłby powierzyć powódce. W październiku 2015 r. takim wolnym stanowiskiem, jak wynika z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie (nie wykazano zaś by było inaczej), było stanowisko doradcy - kasjera, wymagające niższych kwalifikacji i o charakterze szeregowym. Jednocześnie pracodawca zachował jednak wymóg utrzymania wynagrodzenia na niezmiennym poziomie. W toku postępowania nie ustalono żadnych okoliczności świadczących o tym, aby istniały inne niż wskazane w treści wypowiedzenia zmieniającego przyczyny jego dokonania. W działaniu pracodawcy trudno zaś doszukać się woli „pozbycia się” powódki z zespołu pracowniczego, zwłaszcza wobec faktu, iż po stawieniu się do pracy w dniu 22 lipca 2015 r. pracodawca zaproponował powódce objęcie kierowniczego stanowiska pracy zbliżonego do zajmowanego ostatnio przez powódkę, a zlikwidowanego, lecz powódka nie wyraziła zgody na jego objęcie.

Nie miało też większego znaczenia w niniejszej sprawie, czy w okresie trzymiesięcznego przeniesienia powódki na stanowisko doradcy w zespole bankowości osobistej w Oddziale 2 w S. powódka zajmowała się jedynie wdrażaniem w aktualne procedury pozwanego Banku i uczestniczyła w szkoleniach, nie wykonując strictly pracy doradcy, skoro jak wynika z zeznań B. P. i K. A. procedury te podczas długotrwałej nieobecności powódki w pracy po wypowiedzeniu definitywnym (niemal czteroletniej) zmieniły się znacznie i powódka bez ich znajomości nie wykonywać zadań strictly doradcy, co zgodne jest też z zasadami doświadczenia życiowego.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że zarzut naruszenia art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 k.p. jest nieusprawiedliwiony, co skutkowało oddaleniem powództwa.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 180 zł (§ 12 ust. 1 pkt 1 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.2014.1025 j.t. - według stanu obowiązującego w dniu wytoczenia powództwa, a więc w brzmieniu uwzględniającym nowelizację dokonaną z dniem 1 sierpnia 2015 r. rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2015.1078). Sąd, pomimo wniosku pozwanego o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według sześciokrotności stawki minimalnej, poprzestał na zasądzeniu stawki minimalnej, stając na stanowisku, iż jego nakład pracy nie uzasadniał przyznania tych kosztów zgodnie z wnioskiem. W sprawie odbyły się tylko dwie rozprawy, nakład pracy pełnomocników obu stron był natomiast standardowy.

Z:

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

19.12.2016r.