

Sygn. akt IV Pa 50/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Bożena Czarnota**

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2013r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa **A. Z.**

przeciwko **Bankowi (...) w B.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 6 maja 2013 r., sygn. akt IV P 73/13

**I. zmienia zaskarżony wyrok i przywraca powódkę A. Z. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 lutego 2013r,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.756,33 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę,**

**III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Sygn. akt IV Pa 50/13

## UZASADNIENIE

Powódka A. Z. w pozwie z dnia 26 lutego 2013 roku wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 19 lutego 2013 roku przez Bank (...) w B.. W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozwany wypowiedział jej za trzymiesięcznym okresem warunki pracy w części dotyczącej miejsca pracy wskazując jako nowe miejsce pracy Oddział Operacyjny banku/strony pozwanej w D.. Powódka podała, że aktualnie miejscem jej pracy jest Oddział Operacyjny banku w I.. Wskazała, że nie może wyrazić zgody na zmianę miejsca wykonywania pracy z uwagi na fakt, że przy posiadaniu dwojga małych dzieci stanowiłoby to dla niej znaczną uciążliwość. Dojazd z jej miejsca zamieszkania w (...) do pracy w D. byłby znacznie utrudniony z powodu niedogodnych połączeń kolejowych i autobusowych. W ocenie powódki, pozwany mógł dokonać wyboru spośród innych pracowników banku.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że przyczyną dokonania wypowiedzenia zmieniającego jest przeprowadzenie zmian reorganizacyjnych w stanie zatrudnienia w ramach jednostek organizacyjnych podległych Oddziałowi Banku w (...). Wyjaśnił, że powódka otrzymała nowe warunki umowy o pracę w ramach pracy w tym samym oddziale banku, lecz w innej miejscowości. Zaproponowane zaś powódce stanowisko pracy nie odbiega od dotychczas zajmowanego w Oddziale Operacyjnym w I. zarówno pod względem rodzaju świadczonej pracy jak i wynagrodzenia, które zostało zwiększone o 200 zł. Na rozprawie pozwany, w ramach ugodowego załatwienia sprawy, zaproponował powódce podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 2400 zł, czyli o 400 zł, w stosunku do otrzymywanego wcześniej.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2013r. w sprawie IV P 73/13 Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego .

### ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :***

A. Z. została zatrudniona w Banku (...) w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 10 maja 2004 roku na czas określony do 31 października 2004 roku na stanowisku kasjera. Otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 900 zł oraz dodatek kasjerski w wysokości 200 zł. W umowie o pracę, jako miejsce wykonywania pracy wskazano Bank (...) w B. Oddział (...). Do zakresu jej obowiązków A. Ż. należała m.in. obsługa kasowa klientów, skup i sprzedaż walut, zabezpieczenie gotówki, bieżąca ewidencja dokonywanych operacji.

Kolejną umowę o pracę strony zawarły na czas określony od dnia 01 listopada 2004 roku do dnia 31 października 2005 roku za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1000 zł i dodatkiem kasjerskim w wysokości 200 zł. W dniu 11 października 2005 roku A. Z. zawarła z Bankiem (...) w B. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2005 roku. Powódka miała wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta do spraw oszczędności w Oddziale w (...), z wynagrodzeniem zasadniczym 1200 zł. Do zakresu jej obowiązków należała między innymi sprzedaż produktów banku, pozyskiwanie nowych klientów, otwieranie, prowadzenie i zamykanie rachunków bankowych, sporządzanie potwierdzeń sald tych rachunków, obsługa dyspozycji przelewów, zleceń stałych, wydawanie wyciągów, wydawanie , przyjmowanie i realizowanie czeków, książeczek oszczędnościowych, prowadzenie podręcznego archiwum dotyczącego dokumentacji klienta, wykonywanie czynności obrotu dewizowego.

W dniu (...) 2007 roku A. Z. urodziła syna K. i w związku z tym, od 03 października 2007 roku do dnia 02 października 2009 roku, został jej udzielony urlop wychowawczy. W dniu (...) 2009 roku powódka urodziła kolejne dziecko i od tego dnia, do 1 maja 2010 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie od 22.06.2010r. do 21.06.2012r. z urlopu wychowawczego.

Po powrocie do pracy, po zakończeniu urlopu wychowawczego, w dniu 26 czerwca 2012 roku strony zawarły porozumienie zmieniające do umowy o pracę w zakresie zmiany miejsca wykonywania pracy. Zgodnie z porozumieniem, A. Ż. miała wykonywać pracę w Oddziale Operacyjnym w I.. Jednocześnie wynagrodzenie zasadnicze powódki, która pracować miała na stanowisku doradcy klienta, zwiększono z kwoty 1500 zł, do kwoty 2000 zł. Zakres obowiązków powódki, w porównaniu z poprzednio zajmowanym stanowiskiem nie uległ zasadniczej zmianie. Porozumienie weszło w życie 1 lipca 2012 roku.

Oddział w (...) jest jednym z 8 oddziałów Banku (...) w B.. Jednostkami organizacyjnymi oddziałów są oddziały operacyjne. Oddziałowi w (...) podlegają Oddziały Operacyjne w I., D., B., K., M.. Dyrektorzy Oddziałów Banku mogą zarządzać pracownikami w ramach swoich oddziałów. W dniu 28 stycznia 2013 roku pozwany zaproponował powódce zmianę miejsca wykonywania pracy z Oddziału Operacyjnego na Oddział Operacyjny w D..

W Oddziale Operacyjnym w I. poza A. Ż. pracowały jeszcze trzy osoby. Jedna, tak jak powódka, pracuje na stanowisku doradcy klienta, natomiast druga pełni obowiązki kierownika Oddziału. Trzecia pracownica korzysta z urlopu wychowawczego. Osoby zatrudnione w I., poza A. Ż. mieszkały w I. i okolicach. Oddział Operacyjny w I. nie rozwija się, osiąga słabe wyniki finansowe. W Oddziale Operacyjnym w D. były zatrudnione 4 osoby, w tym jedna z pracownic

obsługiwała stanowisko w Urzędzie Skarbowym. Kierownik tego oddziału operacyjnego występował do Dyrektora Oddziału w (...) o wzmocnienie kadrowe, albowiem placówka ta rozwija się, a jeden z pracowników podjął działania sprzedażowe w terenie. Pod koniec 2012 roku w Oddziale w (...) zredukowane zostały dwa etaty, jeden w placówce w (...), a drugi w K..

Z uwagi na brak akceptacji przez A. Ż. zmiany warunków umowy o pracę w drodze porozumienia stron, Prezes Zarządu Banku (...) w B. J. M. na podstawie wniosku Dyrektora Oddziału w (...), dokonał w dniu 21 lutego 2013 roku wypowiedzenia powodce warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zmiana warunków umowy o pracę wynikała z uzasadnionych potrzeb pracodawcy w zakresie zwiększenia ilości zatrudnionych w Oddziale Operacyjnym w D. w związku z podjętymi działaniami sprzedażowymi w terenie. Jednocześnie A. Ż. zaproponowano podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego o 200 zł.

W Oddziale Operacyjnym w D. A. Ż. miałyby taki sam zakres obowiązków, jak w Oddziale Operacyjnym w I.. Odległość z (...) do I. wynosi 25 km, natomiast do D. około 52 km. A. Z. miała najkrótszy staż pracy w oddziale operacyjnym w I. spośród zatrudnionych tam pracowników.

Ustalony stan faktyczny był w zasadzie bezsporny. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, jakoby zmiana warunków umowy o pracę, stanowiła celowe działanie dyrektora oddziału, gdyż była osobą niepotrzebną. Teza ta nie opierała się na żadnych dowodach, okolicznościach faktycznych, a wynikała z niezadowolenia powódki, że to właśnie jej pracodawca wypowiedział warunki umowy o pracę.

Analizując całość materiału dowodowego i postawę strony pozwanej, nie sposób uznać, aby wypowiedzenie umowy o pracę było działaniem mającym na celu wyeliminowanie powódki z grona pracowników, nacechowanych złą wolą. Przekonująco jawiły się zeznania R. K., który wyjaśnił dlaczego doszło do wypowiedzenia powodce umowy o pracę. Zważyć trzeba, że sama powódka nie kwestionowała tego, iż Oddział Operacyjny w I. ma słabe wyniki finansowe. Podjęcie zatem przez pracodawcę działań, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia w nierentownej placówce i jego zwiększeniu w oddziale operacyjnym, który się rozwija, uznać należy za naturalne i racjonalne. Całkowicie nieuzasadnione jest natomiast oczekiwanie przez pracownika, że skoro „I. od zawsze była pod kreską” (k.63), to pracodawca nie powinien podejmować żadnych działań naprawczych, zmniejszając zatrudnienie w tym oddziale. Powódka zwracała uwagę, że z poprzednim dyrektorem oddziału w (...) ustalała, że będzie korzystała z urlopu wychowawczego (k.63). Z urlopu wychowawczego powódka zaczęła jednak korzystać w 2007 roku i do chwili powrotu do pracy sytuacja w Oddziale mogła diametralnie się zmienić. Wskazać trzeba, że nastąpiła też zmiana dyrektora oddziału i z tym związane są też zmiany w sposobie zarządzania jednostką, podjęcie działań dostosowujących poziom zatrudnienia do potrzeb poszczególnych placówek.

W przedmiotowej sprawie nie pojawiły się jakiegokolwiek okoliczności, które pozwalałyby wątpić w wiarygodność świadka R. K.. Sąd po bezpośrednim przesłuchaniu świadka oraz powódki nie miał wątpliwości, że zeznania R. K. polegały na prawdzie.

Gdyby faktycznie było tak, jak twierdzi powódka, że była niepotrzebna i pozwany chciał się jej pozbyć, to przecież nie proponowałby jej jednoczesnej podwyżki wynagrodzenia o 200 zł, a w ramach ugodowego załatwienia sprawy o 400 zł.

Uwzględniając powyższe okoliczności, jak również to, że powódka w żaden sposób nie uzasadniła dlaczego uważa, iż wypowiedzenie jej warunków pracy, to działania celowe dyrektora, gdyż była osobą niepotrzebną (k.65), twierdzenia te należało zdecydowanie odrzucić.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art.42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zatem materialno prawną podstawą sformułowanego przez powódkę roszczenia jest przepis art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy -

stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzało do ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków umowy pracę wskazała na potrzeby pracodawcy w zakresie zwiększenia ilości zatrudnionych w Oddziale Operacyjnym w D. w związku z podjętymi czynnościami sprzedażowymi w terenie.

Strona pozwana, zeznaniami świadka R. K. wykazała, że istnieje

potrzeba zwiększenia stanu zatrudniania w oddziale operacyjnym w D.

kosztem oddziału operacyjnego w I.. Niewątpliwym jest, że Oddział (...) I. osiąga słabe wyniki finansowe. W oddziale tym zatrudnionych jest pracowników, z tym, że pracuje 3, gdyż jedna osoba korzysta urlopu wychowawczego. W tej sytuacji, skoro dotychczas trzy osoby były w stanie poradzić sobie z prowadzeniem oddziału, to zmniejszenie zatrudnienia o jedną osobę i powrót do pracy osoby korzystającej z urlopu wychowawczego, nie zakłóci funkcjonowania placówki. Z kolei oddział operacyjny w D. rozszerza swoją działalność, podejmuje działania sprzedażowe w terenie, a więc uzasadnione jest zwiększenie zatrudnienia w tym oddziale. Wymienione okoliczności znalazły również potwierdzenie w piśmie skierowanym przez dyrektora Oddziału w (...) do prezesa zarządu banku (k.49 części B akt osobowych). Racjonalizacja stanu zatrudnienia poprzez zmniejszenie zatrudnienia w jednym nierentownym oddziale pracodawcy a zwiększenie tegoż zatrudnienia w innym, rozwijającym się, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia (por. wyrok SN z 16.06.1999r. I PKN 106/99, OSNP 2000/16/619). Sąd pracy rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia w jednym z oddziałów banku i nie może uznać, że pracodawca winien wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi z innego oddziału. Ocenie Sądu może podlegać ustalenie, czy doszło do rzeczywistego przesunięcia pracownika z jednego oddziału banku do drugiego oddziału, jak również prawidłowości doboru pracowników do dokonania tego przesunięcia.

Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nie określony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników wytypowanych do wykonywania pracy w innym miejscu aniżeli dotychczas.

Decyzja dyrektora oddziału w (...) o przesunięciu etatu z oddziału operacyjnego w I. , która obsługiwała mniejszą ilość klientów do oddziału operacyjnego w D., który spodziewał się zwiększonego nakładu pracy, jawiła się jako całkowicie racjonalna. Gdyby nawet decyzję tą sąd ocenił inaczej, to nie jest jego rzeczą narzucanie pracodawcy w jaki sposób winien zarządzać zakładem pracy. To pracodawca bowiem prowadzi działalność gospodarczą i ponosi ryzyko z tym związane, a ingerencja sądów pracy nie może ograniczać tej swobody. Jeżeli zatem pracodawca podjął decyzję o reorganizacji polegającej na przesunięciu pracowników pomiędzy poszczególnymi oddziałami, to sąd może jedynie ocenić, czy potrzeba przesunięcia pracownika stanowiła rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy, czy nie stanowiła szykany oraz czy przy doborze pracownika do przesunięcia etatu, pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami tego doboru.

Pracodawca ma prawo dobierać sobie pracowników stosownie do swoich potrzeb i wymagań, ale nie może robić tego z naruszeniem podstawowych zasad sprawiedliwości - a w ocenie Sądu Rejonowego - w żadnym wypadku nie można uznać, aby wybór powódki był niesprawiedliwy. W niniejszym postępowaniu dyrektor Oddziału banku w (...), który podejmował decyzję o wyborze powódki jako osoby, której dokonywał zmiany miejsca świadczenia pracy, wskazał, że kierował się przede wszystkim tym, że powódka miała najkrótszy staż pracy w oddziale operacyjnym w I. spośród pracowników tam zatrudnionych.

Oceniając decyzję pracodawcy uwzględnić należało również to, że pozwany decydując komu wypowie warunki pracy mógł wybierać tylko spośród powódki i jeszcze jednej osoby, która pracowała na tym samym stanowisku. Kolejna

osoba pełniła bowiem obowiązki kierownika oddziału. Trzecia osoba, korzystająca z urlopu wychowawczego była natomiast chroniona przed wypowiedzeniem z mocy art. 186<sup>1</sup>§1k.p.

Podkreślić trzeba także to, że wszyscy pracownicy oddziału operacyjnego w I., poza powódką zamieszkują w I. lub okolicy. Tym samym gdyby pracodawca wypowiedział warunki pracy innemu pracownikowi musiałby on dojeżdżać do D. około 70 km w jedną stronę ([www.maps.google.pl](http://www.maps.google.pl)). Jednocześnie powódka nadal dojeżdżałaby 25 km do I.. Wypowiedzenie warunków pracy powodce powodowało, że do pracy musiałaby dojechać około 25 km dalej w jedną stronę. Oczywiście nie można kwestionować, że połączenia komunikacyjne pomiędzy miejscem zamieszkania powódki a D. są gorsze aniżeli pomiędzy I. a (...), jednakże zważyć trzeba, że obecnie bardzo wiele osób musi pokonywać codziennie wiele kilometrów w drodze do pracy. Powódka jest osobą stosunkowo młodą, dysponuje prawem jazdy, a więc ma możliwość dojeżdżania do pracy także prywatnym samochodem.

Wskazany przez powódkę zarzut „ekonomicznego znęcania się przez pozwanego nad powódką (k. 6) poprzez skierowanie do pracy w odległym D. nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwany zatrudniając powódkę nie gwarantował, że będzie ona zawsze pracowała w miejscu swojego zamieszkania. Sytuacja na rynku pracy jest zmienna i pracownicy muszą dostosowywać się do tych warunków, podążać za pracą. Obecnie konieczność pokonywania kilkudziesięciu kilometrów w drodze do pracy staje się rzeczą normalną. Dotyczy to nie tylko osób, które nie opiekują się dziećmi. Przyczyny osobiste, związane z posiadaniem potomstwa, nie mogą zatem prowadzić do oceny niezasadności wypowiedzenia, mimo istnienia uzasadnionej przyczyny.

Powódka, korzystając z prywatnego samochodu, odległość 50 km byłaby w stanie pokonać w ciągu niespełna godziny, a zatem nie jest to czas, który całkowicie zaburzyłby jej życie rodzinne. Podwyżka wynagrodzenia zaproponowana przez pozwanego byłaby w stanie zrekompensować powodce zwiększone koszty dojazdów do pracy w D..

Podsumowując, stwierdzić trzeba, że wskazana przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy była rzeczywista i uzasadniona, a okoliczności niezwiązane ze stosunkiem pracy, leżące po stronie powódki, nie były na tyle ważne, aby powodować ocenę, że wypowiedzenie było nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania tj. w oparciu o art. 98 § 1, 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). To skutkowało zasądzeniem od powódki jako strony przegranej sprawę na rzecz pozwanej, zgodnie z jej żądaniem kosztów zastępstwa prawnego.

Na marginesie warto zauważyć, że choć połączenie komunikacyjne pomiędzy D. a B. być może jest lepsze, to jednak odległość pomiędzy tymi miastami (około 58km) jest większa, aniżeli pomiędzy D. a (...).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka wnosząc o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz obciążenie pozwanego kosztami sądowymi . W uzasadnieniu wskazała ,że uzasadnienie sądu jest subiektywne i pokrętne i bezpodstawnie broni pozwany Bank (...) . Ponadto powódka wskazała ,że trudno dopatrzeć się w treści uzasadnienia braku błędów i logiki .W związku z powyższym powódka podtrzymała powództwo i wniosła o zasądzenie rocznego wynagrodzenia brutto na jej rzecz od pozwanego .

Pozwany nie złożył odpowiedzi na apelację .

### **Sąd Okręgowy zważył , co następuje :**

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie .

Ponieważ powódka nie zarzucała ,że wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy było jedynie czy wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna .

Wskazać należy ,że w orzecznictwie przyjmuje się, że :

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyr. SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyr. SN z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSN 2000/21/787; por. też wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSN 1999/18/577).

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W każdym jednak przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być jednak prawdziwa i konkretna.

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę wskazała potrzeby pracodawcy w zakresie zwiększenia ilości zatrudnionych w Oddziale Operacyjnym w D. w związku z podjętymi czynnościami sprzedażowymi w terenie.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany nie wykazał aby ta przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Podnieść należy ,że przedmiotowe wypowiedzenie było drugim wypowiedzeniem powódce warunków pracy i płacy dokonany przez pozwanego . W dniu 26 czerwca 2012r. strony zawarły porozumienie zmieniające , na podstawie którego powódka wyraziła zgodę na zmianę miejsca wykonywania pracy od dnia 01 lipca 2012r. z Oddziału Banku w (...) na Oddział Operacyjny w I. . W Oddziale Operacyjnym w I. w chwili dokonania wypowiedzenia były zatrudnione 4 osoby, w tym jedna z nich przebywała na urlopie wychowawczym .

Pozwany tłumaczył wytypowanie powódki do przeniesienia do D. ,faktem najkrótszego stażu w Oddziale Operacyjnym w I. / od lipca 2012r. / , jak też długotrwałą nieobecnością powódki w pracy , która wróciła w czerwcu 2012r. . Zdaniem pozwanego działanie pracodawcy nie nosiło znamion szyskany i nie były „rażąco” niedogodne uwzględniając również podwyżkę wynagrodzenia z tytułu dojazdu , a potrzeba zapewnienia obsługi klientów banku w innej miejscowości tego samego oddziału banku stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Co do zasady należy zgodzić się z pozwanym ,że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję i nie jest rolą sądu narzucanie mu sposobu prowadzenia działalności oraz doboru kadr. Jednak nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne i dowolne wypowiadanie warunków umowy o pracę .

Sąd Okręgowy, w wyniku przeprowadzonego uzupełniającego postępowania dowodowego ustalił ,że po wypowiedzeniu zmieniającym wręczonym powódce ,w Oddziale Operacyjnym Banku w I. już po dwóch miesiącach od rozwiązania stosunku pracy z powódką ( 31 maja 2013r. ), od sierpnia 2013r. został zatrudniony pracownik- - na stanowisku specjalisty. Pozostałe osoby zatrudnione w Oddziale Operacyjnym są zatrudnione jako doradca klienta .

Nie ma tu zdaniem Sądu Okręgowego znaczenia fakt ,że nowy pracownik został zatrudniony na innym stanowisku , gdyż pozwany nie kwestionował ,że powódka miała kwalifikacje do objęcia stanowiska pracy specjalisty .

Nieprawdziwa zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, była argumentacja pozwanego ,że przyczyną przeniesienia powódki był fakt ,że placówka w I. się nie rozwija ,natomiast w D. istniała potrzeba wzmocnienia kadrowego , gdyż przy zatrudnieniu czterech osób i jednej pracującej w terenie , koniecznym było wzmocnienie obsady w tej placówce o pracownika do obsługi klienta , które to czynności miała wykonywać powódka .

O ile sąd nie kwestionuje ,że mogła istnieć potrzeba wzmocnienia kadrowego w Oddziale Operacyjnym w D. , to z pewnością w placówce w I. istniała nadal potrzeba zatrudnienia pracownika , skoro już dwa miesiące po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką zaistniała potrzeba zatrudnienia pracownika z zewnątrz . Jest to stanowisko tym bardziej

uzasadnione ,że pracownik placówki w I. -I. Z. powróciła do pracy z urlopu wychowawczego w dniu 01.07.2013r.,a więc przed zatrudnieniem nowego pracownika.

Abstrahując od powyższego , wskazać należy ,że pozwany zastosował nieprawidłowe kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego . Nie może być uznane za właściwe kryterium najkrótszego stażu w placówce w I. , skoro pracodawcą jest Bank (...) w B. ,a poszczególne oddziały są tylko komórkami organizacyjnymi tego banku . To z Bankiem (...) w B. powódka miała zawartą umowę o pracę , która wykonywała w Oddziale w (...) . Zatem staż pracy w placówce w I. nie mógł być kryterium do wyboru pracownika do przeniesienia , lecz staż pracowników w Oddziale w (...) , a tego kryterium pozwany w ogóle nie rozważał .

Zupełnie nie zrozumiałe jest drugie kryterium , jakie wskazał pozwany przy doborze pracowników do zwolnienia , a mianowicie długotrwała nieobecność powódki w pracy , zważywszy na fakt ,że powódka skorzystała zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa – art. 186k.p. z przysługującego jej prawa do urlopu wychowawczego w okresie od 22 czerwca 2010r. do 21 czerwca 2012r. ( k. 40 akt osobowych powódki ) .

Biorąc powyższe pod uwagę na zasadzie art.386 §1 kpc , Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 lutego 2013r. .

W oparciu o art. 42§1 k.p. w zw. z art. 47 k.p., Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki .

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98§1i2 kpc w związku z art. 108 kpc , biorąc pod uwagę fakt ,że jedynymi kosztami procesu jakie poniosła powódka była opłata od apelacji .