

*Sygn. VPa 97/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 26 czerwca 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

SSO Dariusz Mizera

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. S.*

*przeciwko (...) w P.*

o przywrócenie do pracy

*na skutek apelacji powódki M. S. od wyroku Sądu Rejonowego*

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia 20 marca 2013r. sygn. IV P 356/12*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1” (pierwszym) i „2” (drugim) w ten sposób, że przywraca powódkę M. S. do pracy u pozwanego (...) w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy,*
- 2. zasądza od pozwanego (...) w P. na rzecz powódki M. S. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 97/13

## UZASADNIENIE

W pozwie dnia 4 grudnia 2012 roku M. S. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jej w dniu 26 listopada 2012 roku przez (...) w P.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 356/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. Tryb. oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu.

*Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:*

M. S. podjęła pracę w pozwanym (...) S.A. w P. w 1991 roku. Od 2000 roku pracuje w placówce pozwanego w S.. W trakcie zatrudnienia pracowała na stanowiskach dysponenta, doradcy (...) i doradcy-kasjera.

W dniu 28 listopada 2012 roku zakład pracy wręczył powódce oświadczenie z dnia 26 listopada 2012 roku o wypowiedzeniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 28 listopada 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia podano naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. odmowę podpisania i przyjęcia do realizacji w dniu 14 listopada 2012 roku zakresu obowiązków ustalonego na okres oddelegowania do pracy w charakterze doradcy w Zespole (...) w (...) w P., który obejmował czynności związane z obrotem gotówkowym, do wykonywania których posiada powódka odpowiednie kwalifikacje i przygotowanie oraz odmowę w dniu 19 listopada 2012 roku świadczenia pracy przy obsłudze klientów.

Placówka w S. ma obsadę trzech pracowników. Powódka jako pracownik tej placówki wykonywała czynności doradcy i czynności kasjerskie. Z uwagi na wielkość obsady pracownicy tej placówki wykonują czynności związane z działaniem bankomatu, otwierają go i załadują gotówkę, obsługują wpłaty i wypłaty. Ułatwieniem w tej pracy jest dyspenser – urządzenie obsługujące dwa stanowiska, a które przekazuje pracownikowi (...) obliczoną kwotę do wypłaty klientowi.

Na placówkę (...) w S. był w 2007 roku napad, powódka była uczestniczką tego zdarzenia.

W placówce w S. powstał konflikt pomiędzy powódką, a pozostałymi pracownikami.

M. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 9 czerwca 2012 roku a następnie od 29 czerwca 2012 roku do 13 listopada 2012 roku. W istocie jeden dzień przerwy w zwolnieniach nie skutkowało podjęciem pracy, powódka od 29 czerwca 2012 roku była ponownie na zwolnieniu lekarskim.

Przed powrotem do pracy po zwolnieniu lekarskim powódka kontaktowała się z dyrektorem oddziału G. H., która poleciła jej po zwolnieniu stawić się do pracy w oddziale (...).

W dniu 14 listopada 2012 roku kierownik (...) delegował powódkę do pracy w (...) w P. na okres od 14 listopada 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku w Zespole (...) w charakterze doradcy.

W tym dniu powódka stawiała się w (...) w P. Kierownik Zespołu (...) Klienta A. P. (1) przygotowała dla powódki zakres czynności, zakres powiększony o czynności kasjera-dysponenta. Powódka, gdy przedstawiono jej ten zakres czynności odmówiła jego podpisania. Na zakresie czynności poczyniła adnotację, że zakres ten wykracza poza zakres czynności na stanowisku doradcy w (...) w P., na które została oddelegowana. M. S. wpisała, że została zapoznana z regulaminem i w związku z powyższym odmawia przyjęcia zakresu czynności

Powódka była namawiana przez dyrektora G. H. i jej zastępcę E. J. do przyjęcia i podpisania zakresu czynności, dyrektor stwierdziła, że takie zachowanie może zakończyć się rozwiązaniem umowy o pracę. G. H. przedstawiła powódce regulamin, który jej zdaniem pozwala zmienić zakres czynności pracownikowi delegowanemu. Dyrektor nie pozwoliła powódce na skserowanie tego regulaminu, pozwoliła jedynie zapoznać się z nim, dała na to odpowiedni czas powódce. M. S. odmówiła podpisania zakresu czynności. W dniach 15 i 16 listopada 2012 roku powódka otrzymała urlop na żądanie.

W dniu 19 listopada 2012 roku (poniedziałek) powódka stawiała się do pracy w oddziale (...) banku (...) zleciła jej podjęcie czynności kasjera i pobranie gotówki ze skarbca. Powódka odmówiła wykonania tych czynności. Wraz z A. P. poszła do dyrektora oddziału. Przełożone rozmawiały z powódką. Powódka namawiana do podpisania zakresu czynności i podjęcia pracy stwierdziła w pewnym momencie, żeby przełożone odeszły od jej biurka, bo przyjdzie z policja, gdyż działania przełożonych są niezgodne z prawem.

Powódka odmówiła podpisania notatki sporządzonej na okoliczność zachowania w dniu 19 listopada 2012 roku bowiem żądała jej uściślenia, zapisania że nie odmówiła obsługi klientów, a wykonywania czynności kasjerskich.

Po tym zdarzeniu powódka wykonywała różne czynności, sprzątanie w szafie, archiwizowanie itp. w dniu 29 listopada 2012 roku powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę.

Zespół (...) składa się z doradców i kasjerów. Z przedłożonych list obecności kasjerów wynika, że co do zasady kasjerzy nie pracowali w pełnej obsadzie etatowej, byli na urlopach bądź zwolnieniach lekarskich. Powódka miała wykonywać czynności kasjera w dniu 19 listopada 2012 roku w tym dniu 2 kasjerów było nieobecnych w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego stan faktyczny nie był sporny między stronami, sporna była natomiast ocena danych zachowań powódki i jej przełożonych.

Sąd I instancji wskazał, że powódka została oddelegowana do pracy w (...) (...) (...)u na okres od 14 listopada 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku. Takie działania pracodawcy są zgodne z art. 42 § 4 k.p. Oddelegowanie pracownika nie podlega kontroli Sądu, tak jak podlegają jej decyzje zakładu pracy o wypowiedzeniu umowy, czy rozwiązaniu umowy. Dlatego też Sąd Rejonowy nie był władny badać zasadności decyzji pracodawcy powódki o oddelegowaniu jej do pracy do P. A oznacza o również, że poza sferą zainteresowań Sądu był konflikt pomiędzy pracownikami placówki w S., jego podłoże i jego przebieg.

Zdaniem Sądu Rejonowego materiał dowodowy zebrany w sprawie dawał podstawy do przyjęcia, że zatrudniona w placówce (...) w S. na stanowisku doradcy – kasjera miała w swym zakresie obowiązków wykonywanie czynności kasjerskich, w tym czynności związanych z kontaktem z gotówką. Wynika to wprost z zakresu czynności powódki, sama powódka również potwierdziła, że praca w S. wymagała kontaktu z gotówką.

M. S. została delegowana do pracy w oddziale (...) (...)u w charakterze doradcy. Delegowanie pracownika może nastąpić na jakiegokolwiek stanowisko pracy, warunkiem jest nieobniżanie wynagrodzenia dla pracownika i powierzenie pracy odpowiadającej kwalifikacjom pracownika. Regulamin organizacyjny oddziału w § 15 określa możliwość powierzenia doradcy kp realizację zadań kasjera dysponenta.

Tak więc nie można zgodzić się z powódką, że strona pozwana nie była uprawniona do przydzielenia jej do wykonywania zadań kasjera-dysponenta. Zakład pracy miał prawo powierzyć powódce w okresie delegacji do wykonania czynności inne niż czynności doradcze, o ile zaistniała taka potrzeba. Warunkiem było posiadanie przez powódkę odpowiednich kwalifikacji do wykonywania czynności, jakie zakład jej przydzielał. A powódka miała i nadal posiada kwalifikacje do wykonywania czynności kasjerskich, wykonywała je w placówce (...) w S..

Jednocześnie powódka była zdolna do pracy na stanowisku doradcy-kasjera. Takie otrzymała zaświadczenie od lekarza medycyny pracy. Stan zdrowia powódki nie był więc przeszkodą do przydzielenia jej obowiązków kasjerskich. Formalne zaświadczenie lekarskie było zgodne ze stanem faktycznym, powódka w okresie pracy w placówce w S. wykonywała czynności kasjera i miała kontakt z gotówką. Tłumaczenie więc, że to stres uniemożliwił podjęcia obowiązków kasjerskich nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzenia powódki, że nie odmówiła ona zarówno w dniu 14 listopada 2012 roku, jak i w dniu 19 listopada 2012 roku przyjęcia zakresu obowiązków i świadczenia pracy przy obsłudze klientów. M. S. na przydzielonym jej zakresie czynności poczyniła adnotację, z której treści wynika jednoznacznie, że odmawia przyjęcia zakresu czynności. Nie jest możliwym, aby to pracownik samowolnie ustalał, jakie z czynności mu przydzielonych będzie wykonywał, a jakich nie będzie wykonywał. Zakres czynności jest wykazem zadań, jakie są pracownikowi powierzane do wykonania i stanowi pewną całość. Odmowa jego przyjęcia jest odmową świadczenia pracy. W przedmiotowej sprawie powódka dwukrotnie odmówiła świadczenia pracy. Tłumaczenie zaś, że nie odmówiła świadczenia pracy, a jedynie wykonywania obowiązków kasowych jest co najmniej niezrozumiałe. Niezrozumiałe jest także twierdzenie powódki, że skoro odmówiła przyjęcia zakresu czynności, to powierzenie jej obowiązków kasjera jest sprzeczne z prawem, bo pracodawca może ją posądzić u dysponowanie wartościami pieniężnymi. Strona pozwana miała prawo oczekiwać, że powódka przyjmie do wykonania zakres obowiązków dla niej ustalony.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że odmowa wykonywania pracy jest naruszeniem obowiązków pracowniczych i w jego ocenie może stanowić uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Nie ma więc podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest niezgodne z art.45 k.p.

W ocenie Sądu I instancji nie było przy tym żadnych podstaw do przyjęcia, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były inne niż wskazane w wypowiedzeniu i jakie wskazywała powódka w argumentacji swego pozwu. Słuchana w charakterze strony G. H. wyjaśniła, że powódka była bardzo dobrym pracownikiem, a ona wielokrotnie próbowała wskazywać powódce możliwość pracy na innych stanowiskach, jednak to powódka nie była zainteresowana zmianą swych warunków zatrudnienia. Wyjaśnienia Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, albowiem zarówno wyjaśnienia składane przez powódkę, jak i jej pisma procesowe wskazują, że powódka swą sytuację postrzega wyłącznie poprzez konflikt istniejący pomiędzy nią a pozostałymi pracownikami placówki w S., za który odpowiedzialnymi czyni tych właśnie pracowników, a jego rozwiązanie tylko w postaci satysfakcjonujących ją decyzji. Konflikt ten, jak wyżej wskazano nie był przedmiotem rozpoznania w procesie niniejszym. Dlatego nie może on być jedna z przesłanek oceny zachowania powódki w okresie jej oddelegowania do pracy w oddziale (...)(...)u. A ocena zachowania powódki dała podstawę do przyjęcia, że powódka odmówiła wykonywania pracy na powierzonym jej stanowisku, co uzasadniało dokonanie jej wypowiedzenia umowy o pracę. A wobec powyższego żądanie przywrócenia do pracy należało oddalić.

**Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją** powódka wnosząc o jego uchylenie i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesowych według norm przepisanych. Skarżąca zarzuciła wyrokowi:

1. Zarzut faktyczny polegający na niezgodności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności przez ustalenie, że powód nie udowodnił podstawy faktycznej swojego roszczenia.
2. Naruszenie art. 210 § 3 k.p.c. – Sąd nie odniósł się do wniosków dowodowych powoda.
3. Zaistnienie okoliczności wyjątkowych, które uniemożliwiły właściwą obronę praw i przekazanie dowodów w sprawie.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że za prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódka uznaje działanie w złej wierze Dyrektor G. H., które doprowadziło do zwolnienia powódki. W tym celu powódka podała wszelkie okoliczności, które miały wpływ na takie uzasadnienie. W żadnym razie nie chodziło powódce o rozstrzygnięcie spraw dotyczących pracowników w S.. Istotą tego wyводу była ocena roli dyrektor G. H.. Ponadto Sąd Rejonowy badał wyłącznie okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu. Uzasadnienie wyroku zostało oparte na protokole z rozprawy w dniu 20 marca 2013 roku, który zawierał liczne błędy, oraz nie znalazły się tam zapisy mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Dalej wskazała, że Sąd I instancji nie odniósł się do wniosków dowodowych tj. zapisów w zakresach czynności innych pracowników (...), czasu obowiązywania wręzonego zakresu czynności, liczby pracujących kasjerów w innych miesiącach i innych wniosków dowodowych podnoszonych i przedstawionych przez powódkę zawartych w pismach procesowych i dopuszczonych w sprawie nie dając tym samym możliwości obrony też postawionych przez powódkę, które są kwestią sporną.

W ustaleniu Sądu istnieje twierdzenie iż „oddelegowanie pracownika może nastąpić na jakiegokolwiek stanowisko pracy warunkiem jest nieobniżenie wynagrodzenia”. Wynagrodzenie powódki w okresie delegacji zostało obniżone o równowartość premii, do której powódka była uprawniona. Sąd pominął ten wniosek dowodowy.

Dodatkowo zdaniem powódki Sąd Rejonowy dokonał błędnej interpretacji stawianej przez powódkę tezy. Powódka podnosiła, że nie przyjęła zakresu czynności i w związku z tym nie mogła świadczyć pracy w zakresie kasowym. Zakres czynności jest bowiem upoważnieniem do wykonywania tejże pracy, co podważa zapis w wypowiedzeniu umowy iż odmowa świadczenia pracy jest jedną z przyczyn wypowiedzenia. Niezrozumiały dla Sądu fakt pozostający w sprzeczności z przepisami bankowymi wynika z tego, że w przypadku podjęcia pracy na stanowisku kasowym bez

przyjętego zakresu czynności jest naruszeniem obowiązków pracowniczych. Nie zbadanie tych okoliczności prowadzi Sąd do błędnych wniosków i nie daje możliwości wykazania działania w złą wierzę Dyrektor G. H.. W dniu 20 marca 2013 roku powódka stawiała się w Sądzie sama bez pełnomocnika. Powódka od czerwca 2013 roku leczy się u psychiatry. Cały czas przyjmuje lekarstwa. Mimo przyjęcia silnych leków uspokajających przed i w trakcie procesu nie potrafiła zapanować nad swoimi emocjami (płakała, była roztrzęsiona, rozkojarzona). Nie była w stanie w sposób właściwy i racjonalny bronić swoich praw oraz przedstawić swoich argumentów. Z tego też powodu nie przedstawiła ważnego dokumentu, który ma istotne znaczenie w sprawie tj. opinii psychologa z dnia 23 kwietnia 2007 roku wyniku badania na wniosek zakładu pracy po napadzie. Powódka występowała z wnioskiem o przydzielenie pełnomocnika z urzędu, jednakże Sąd Rejonowy oddalił wniosek nie uznając przyczyn ekonomicznych.

**W odpowiedzi na apelację pozwany** wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego – w tym kosztów zastępstwa – według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo co następuje:**

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 października 1991 roku. Od 1 kwietnia 2000 r. zatrudniona była w 3 osobowej placówce w S., ostatnio, na stanowisku doradcy – kasjera.

W III kwartale 2012 r. (od 4 lipca 2009 r. do 9 lipca 2012 r.) powódkę zastępowała D. J., zaś od 19 lipca 2012 r. do 8 sierpnia 2012 r. M. K., a dopiero od 3 września 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. M. A. .

( dowód : pismo pozwanego – k. 280 akt sprawy)

Z aneksu do umowy o pracę z 5 września 2012 r. sporządzonym dla M. A. wynika, iż zmiany warunków zatrudnienia ( miejsca pracy z P. na S.) obowiązują ją od dnia 1 września 2012 r. do dnia powrotu do pracy powódki .

Oddelegowanie zaś do pracy D. J. wynikało z zakresu czynności, a mianowicie z punktu 16 , który przewidywał zastępstwo w czasie nieobecności pracownika z S. . Podobnie w aneksie z dnia 13 lipca 2012 r. do zakresu czynności M. K. przewidziano zastępstwo w czasie nieobecności pracownika w (...) w S. .

( bezsporne)

G. H. nie jest już dyrektorem (...) w P. W (...) pozwanego w S. nadal dyrektorem jest K. B. Pracownica A. N. nie pracuje już w (...) w S..

(bezsporne)

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

#### **Apelacja jest uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.**

Jakkolwiek powódka, działająca przed Sądem I instancji bez fachowego pełnomocnika nie sprecyzowała od strony formalno –prawnej zarzutów apelacyjnych , to z analizy treści apelacji wynika, iż zarzuca ona Sądowi sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zgromadzonych dowodów i dowolne przyjęcie , że nie podpisanie przez powódkę zakresu czynności na pracę w (...) w P. stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia , podczas gdy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego winna realizować swoje dotychczasowe obowiązki w (...) w S., gdyż nie było przeszkód, aby tam realizowała plan sprzedażowy rozpoczęty przez zastępującego ją pracownika.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu I instancji , iż prawidłowość skorzystania przez pozwanego z możliwości powierzenia powódce innej pracy na podstawie art. 42 § 4 kp nie podlega kontroli Sądu w sytuacji wypowiedzenia z tego powodu umowy o pracę.

Punktem wyjścia do rozważań nad wskazanym przepisem kodeksu jest podkreślenie, że możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy jest wyjątkiem od zasady, zgodnie z którą warunki pracy i płacy pracownika wynikają przede wszystkim z umowy o pracę.

Zwyczajnymi środkami służącymi zmianie tych warunków są, po pierwsze, unormowane w § 1–3 tego samego artykułu (czyli przywoływane już wypowiedzenie zmieniające), po drugie zaś, porozumienie zmieniające. Konsekwencją powyższego jest konieczność ścisłej interpretacji warunków określających możliwość zastosowania owego wyjątku, a także uznanie, że powierzenie innej pracy jest możliwe wyłącznie przy jednoczesnym spełnieniu wszystkich wymogów ustawowych.

Według przepisu art. 42 § 4 KP wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Wyraźnie wskazuje się na cztery przesłanki świadczące o dopuszczalności powierzenia pracownikowi przez pracodawcę takiej pracy:

- 1) wystąpienie uzasadnionych potrzeb pracodawcy
- 2) okres powierzenia innej pracy nie może przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym
- 3) powierzenie innej pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia, musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika

Użyte w powyższym przepisie określenie "uzasadnione potrzeby pracodawcy" oznacza uzasadnione potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu pracy, do której pracownik został skierowany (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 1979 r., I PR 55/79, OSNCP 1980, nr 2, poz. 30).

Jeśli pracodawca spełni powyższe warunki to nie ulega wątpliwości, iż odmowa podjęcia czynności pracowniczych, powierzonych w trybie przepisu art. 42 § 4 KP w przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy, może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Niewykonanie takiego polecenia bowiem jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok OSPiUS w Ł. z dnia 19 lipca 1984 r., I P 812/84, PiZS 1985, nr 7, s. 63).

Sąd Okręgowy podziela w pełni utrwalony już w orzecznictwie pogląd, iż pracownikowi, któremu pracodawca na podstawie art. 42 § 4 KP powierzył inną pracę, nie przysługują roszczenia przewidziane w razie nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 KP) albo jej warunków (art. 45 § 1 KP w związku z art. 42 § 1 KP). Samo bowiem powierzenie innej pracy na tej podstawie nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę.

Inaczej jednak przedstawia się sytuacja, gdy pracownik odmawia wykonania polecenia powierzenia mu innej pracy w trybie art. 42 § 4 KP, a ta odmowa stała się wyłączną przyczyną, czy to rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem czy też w trybie natychmiastowym.

Przed oceną zasadności wypowiedzenia definitywnego obowiązkiem Sądu Rejonowego jest więc ustalenie, czy zaistniały przesłanki dla zastosowania przepisu art. 42 § 4 KP, a w szczególności czy w konkretnych okolicznościach sprawy można uznać takie wypowiedzenie za uzasadnione, a zawartą w nim przyczynę za rzeczywistą, konkretną i prawdziwą.

Sąd Rejonowy rozpoznając przedmiotową sprawę w ogóle nie zajął się powyższą kwestią, choć powódka, zarówno w pozwie jak i w dalszych pismach procesowych składanych w toku niniejszego postępowania kwestionowała w

szczególności, iż fakt jej oddelegowania do oddziału w P. był bezpodstawny, gdyż nie był podyktowany żadnymi ważnymi interesami pracodawcy.

Z lektury akt wynika, że powódka zatrudniona była u pozwanego od 1.10.1991 r. do 30 marca 2000 r. w (...) w P.

Od 1 kwietnia 2000 r. zatrudniona została w 3 osobowym (...) w S., ostatnio, jako: doradca – kasjer. W dniu 14.11. 2012 r., po powrocie ze zwolnienia lekarskiego oddelegowana została przez (...) Banku (...) S.A na okres od 14.11. 2012 r. do 31.12.2012 r. z (...) w S. do pracy w (...) w P. w charakterze doradcy, a z zakresu czynności wynikało, iż miała pracować jako doradca – kasjer. Zmieniło się tylko miejsce wykonywania pracy. Bez wątplenia więc powódce zapronowano taką samą, a nie inną pracę. Podkreśla to zresztą sam pozwany w odpowiedzi na pozew, podnosząc, iż zarówno w (...) w S. jak i w P. zajmowała ona stanowisko doradcy, któremu zlecono także czynności kasjerskie. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego również powódka przedstawiła zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku doradcy – kasjera. Fakt powierzenia jej tej samej pracy potwierdzili także świadkowie pozwanego. I tak świadek A. P. (1) – (k. 65 i 66 akt sprawy) zeznała, iż pracuje w P. jako kierownik zespołu obsługi klienta. Świadek ta podkreśliła, iż pomimo formalnego oddelegowania powódki na stanowisko doradcy jej obowiązki nie różniły się od tych wykonywanych w S.. Wręcz zeznała, iż, cyt.: „to nie były inne czynności, jak te które wykonywała dotychczas”. Również z zeznań samej strony pozwanej, reprezentowanej przed Sądem Rejonowym przez G. H. (k. 146 i 147 akt sprawy) wynika, iż zakres czynności doradcy w P. był tożsamy z zakresem doradcy w S., co bez wątplenia potwierdza powierzenie powódce takiej samej, a nie innej pracy. Nadto z akt osobowych, a w szczególności z zakresu czynności obowiązujących powódkę w placówce w S. z dnia 1 stycznia 2009 r. wynika, iż do jej obowiązków należała realizacja zadań wyłącznie w placówce w S. i zastępowanie dyrektora w czasie jego nieobecności. Miejsce pracy zostało zmienione aneksem do umowy o pracę z dnia 14 marca 2000 r., w którym od 15 marca 2000 r. ustalono powódce miejsce pracy w (...) (...) nr (...) w S. na dotychczasowych zasadach. Potwierdzają to także zawarte w aktach osobowych umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej jak też aneksy do zakresów czynności. Warto w tym miejscu także przytoczyć treść pisma Dyrektora Regionalnego z dnia 29 września 2004 r., z treści którego wynika, iż z uwagi na likwidację oddziałów centrum i utworzenia oddziałów samodzielnych powódka od dnia 1 października 2004 r. stała się pracownikiem (...) w S.. (vide: pismo - k. 136 akt osobowych). Wcześniej placówka ta działała jako (...) (...) w (...) SA w P..

Zmiana miejsca pracy stanowiącego integralną część umowy o pracę mogła nastąpić zdaniem Sądu Okręgowego wyłącznie w drodze wypowiedzenia warunków pracy, a nie w trybie powierzenie innej pracy, o której mowa w art. 42 § 4 KP.

Pozwany także nie wykazał żadnych uzasadnionych potrzeb po stronie pracodawcy, które uprawniałyby go do zastosowania powyższego przepisu.

Pozwany podnosi, iż oddelegowanie powódki do innej placówki było spowodowane faktem, iż od dnia 9 czerwca do 13 listopada 2012 r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, w związku z powyższym na okres jej zastępstwa został oddelegowany pracownik (...) w P. Ponieważ pracownik ten objęty był planem sprzedaży na IV kwartał 2012 r. w celu umożliwienia realizacji tego planu zaistniała pilna potrzeba oddelegowania powódki na okres do 31 grudnia 2012 r. do innego (...). Sąd Okręgowy nie przekonuje ta argumentacja. Trudno bowiem uznać za uzasadnione potrzeby pracodawcy realizację przez pracownika przeniesionego do placówki w S. planu sprzedażowego, albowiem plan ten mogła kontynuować powódka, a kwestia ewentualnego premiowania nie leży w żadnym razie w sferze uzasadnionych potrzeb pracodawcy, a co najwyżej może mieć znaczenie dla konkretnego pracownika i jego finansowego interesu. Poza tym trudno uznać, iż fakt realizacji planu sprzedażowego przez oddelegowanego pracownika uniemożliwił powrót powódki na dotychczasowe miejsce pracy, gdyż bez przeszkód mogła ona taki plan kontynuować. Wszak te czynności należały do jej dotychczasowych obowiązków, z czego wywiązywała się znakomicie, o czym świadczą nagrody i wyróżnienia przyznawane jej przez przełożonych w trakcie zatrudnienia.

Zgłoszone więc w toku procesu przez pozwanego kwestie związane w problemami premiowania, czyli ustaleniem wysokości premii nie należą do uzasadnionych potrzeb pracodawcy, dla którego kluczową kwestią jest prawidłowa realizacja planu sprzedażowego, a nie kwestia rozdzielenia premii poszczególnym pracownikom. Realizacja zaś

planów sprzedażowych należała do obowiązków powódki określonych w regulaminie organizacyjnym oddziału (...) wynikających z treści § 13 tego aktu . ( k. 44 akt sprawy ) . Pozwany nie wykazał zatem w żadnym razie, aby istniały jakiegokolwiek przeszkody dla realizacji planów sprzedażowych przez oddelegowanego pracownika po jego powrocie do macierzystej placówki. Powódka mogła bez przeszkód realizować plan sprzedażowy w swojej placówce proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym kwartale.

Zresztą warto też zwrócić uwagę, iż okres oddelegowania innego pracownika na miejsce powódki dotyczył okresu jej nieobecności z powodu choroby, a to oznacza, iż delegacja taka wygasła z chwilą powrotu powódki ze zwolnienia lekarskiego. Nie bez znaczenia jest także fakt, iż np: w III kwartale 2012 r. (od 4 lipca 2009 r. do 9 lipca 2012 r. powódkę zastępowała D. J. , zaś od 19 lipca 2012 r. do 8 sierpnia 2012 r. M. K. , a dopiero od 3 września 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. M. A. ( vide : pismo pozwanego – k. 280 akt sprawy ) , a to oznacza, iż w III kwartale czynności powódki wykonywał de facto 3 osoby i wówczas nie było ani problemów z realizacją planu sprzedażowego ani z kwestią ewentualnego premiowania poszczególnych pracowników. Warto także w tym miejscu zwrócić uwagę na treść aneksów do umów dotyczących przeniesienia wyżej wymienionych pracownic na miejsce M. S..

Otóż z aneksu do umowy o pracę z 5 września 2012 r. sporządzonym dla M. A. wynika, iż zmiany warunków zatrudnienia ( miejsca pracy z P. na S.) obowiązują ją od dnia 1 września 2012 r. do dnia powrotu do pracy powódki .

Oddelegowanie zaś do pracy D. J. wynikało z zakresu czynności, a mianowicie z punktu 16 , który przewidywał zastępstwo w czasie nieobecności pracownika z S. . Podobnie w aneksie z dnia 13 lipca 2012 r. do zakresu czynności M. K. przewidziano zastępstwo w czasie nieobecności pracownika w (...) w S. .

Oznacza to, iż każdorazowe oddelegowanie pracownika do (...) w S. w celu wykonywania zadań nieobecnej powódki miało ściśle oznaczony czasokres, tj. do dnia ustania nieobecności zastępowanego pracownika . Powódka po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powinna była wrócić do swojego oddziału na dotychczasowe stanowisko pracy, bo pozwany nie wykazał żadnych przesłanek wynikających z przepisu art. 42 § 4 KP, które pozwalałyby na jego zastosowanie.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego pracodawca powierzając powódce taką samą pracę i bez uzasadnionej potrzeby z jego strony naruszył przepis art. 42 § 4 KP, a to oznacza, iż jego zastosowanie wobec powódki poprzez jej oddelegowanie do (...) w P. było bezpodstawne.

Poza sporem jest, iż w dniu 14 listopada 2012 r. powódka odmówiła podpisania zakresu czynności na stanowisku doradcy rozszerzonego o czynności obrotu gotówkowego w (...) w P. oraz nie zgodziła się na obsługę kasową w dniu 19 listopada 2012 r.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 KP wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 KP. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zawsze jednak ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy (por. powołana uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Warto także zaznaczyć, iż prawidłowe wypowiedzenie powinno być "uzasadnione", a więc zgodne z zasadami współżycia społecznego, w świetle których nie są obojętne takie okoliczności jak długoletni staż pracy pracownika, i jego sytuacja rodzinna (zob. II teza wyr. SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978, Nr 5, s. 70).



Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 751; por. II teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Podsumowując Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż odmowa podpisania zakresu czynności i obsługi na podstawie nowego zakresu klientów (...) w P. w świetle przedstawionych powyżej okoliczności sprawy mogła stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Poza sporem jest, iż powódka należała do wyróżniających się pracowników, wielokrotnie nagradzanych i docenianych przez pracodawcę. Nigdy pracodawca nie zgłaszał zarzutów do jej pracy. Brak było więc w ogóle uzasadnionej potrzeby do przeniesienia jej w trybie art. 42 § 4 KP na okres do 31 grudnia 2012 r. do pracy w (...) w P. Gdyby takie zachowanie miało miejsce w (...) w S. z całą pewnością mogłoby ono zostać potraktowane przez pracodawcę jako niesubordynacja oraz naruszenie obowiązków pracowniczych. Powódka miała bowiem obowiązek prawidłowo i sumiennie realizować czynności doradcy - kasjera w (...) w S., a nie w P., w którym od 2000 r. nie była zatrudniona.

Z tych też względów nie sposób uznać, aby wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego było uzasadnione.

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp).

Oceniając zasadność żądania przywrócenia jej powódki do pracy Sąd Okręgowy zwraca uwagę, iż przepis art. 45 § 2 KP pozwalając sądowi na zasądzenie odszkodowania zamiast żadanego przywrócenia do pracy, posługuje się klauzulą generalną niecelowości lub niemożliwości realizacji tego roszczenia.

Nie ulega wątpliwości, że przywrócenie powódki do pracy było możliwe, gdyż nawet w toku postępowania pozwany zatrudniał nowych pracowników. Bez znaczenia zaś jest fakt, że na miejsce zwolnionej powódki pozwany zatrudnił inną osobę.

Sąd Rejonowy oddalając powództwo w ogóle nie rozważał zastosowania tego przepisu. Poza sporem jest, iż po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy powódka zawiadomiła prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na jej szkodę przez przekroczenie uprawnień przez sędziego prowadzącego sprawę oraz składania fałszywych zeznań przez dyrektora pozwanego na rozprawie w dniu 20 marca 2013 r. G. H.. W toku postępowania przed Sądem Okręgowym fakt ten znany był stronie pozwanej. Pozwany miał także świadomość, iż Sąd odwoławczy uzupełniając materiał dowody może rozważyć zmianę zaskarżonego wyroku. Nawet jednak z ostrożności procesowej nie pojawił się w ogóle w toku całego postępowania zarzut pozwanego o niecelowości przywrócenia powódki do pracy czy to z uwagi na konflikt w oddziale w S., czy też z uwagi na toczącą się sprawę karną, która powstała na tle przedmiotowej sprawy.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw dla zastosowania tego przepisu, albowiem brak jest jednoznacznych i przekonujących dowodów, iż za konflikt odpowiada powódka. Pozwany nie przedstawił w tym zakresie żadnych dowodów, a ze zgromadzonych dowodów wynika tylko, iż powódka będąc niezadowoloną ze współpracy z dyrektorem B. i pracownicą N. wielokrotnie powiadamiała przełożonego Dyrektora G. H., która z inicjatywy powódki przyjeżdżała do oddziału w S., aby zbadać na jakim tle pojawiły się nieporozumienia w 3 osobowym oddziale.

Akta osobowe nie zawierają żadnych skarg, które dotyczyłyby konfliktu. Z zeznań powódki wynika, iż zaczął się on od 2010 r. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka zgłaszała dostrzeżone nieprawidłowości w pracy współpracownicy i jej bezpośredniego przełożonego dyrektora B.. Strona pozwana odnosząc się do konfliktu istniejącego w oddziale w S., który trwał od półtora roku nie wskazała ani osoby odpowiedzialnej, ani przyczyn konfliktu. Wiadomo tylko, iż powódka sygnalizowała dostrzeżone przez nią nieprawidłowości, ale brak jest w ogóle

oceny tła konfliktu ani też osób za ten konflikt odpowiedzialnych. Poza tym, analiza pism powódki kierowanych w trakcie zatrudnienia do przełożonych, a odnoszących się do atmosfery w pracy wykazała, iż konflikt ten zaistniał na tle złych relacji powódki z panią A. N., która jej zdaniem była faworyzowana przez dyrektora. Ta ostatnia już nie pracuje w tym oddziale, co niewątpliwie świadczy o celowości przywrócenia powódki do pracy.

SN dopuszcza stosowanie art. 45 § 2 KP w przypadku istnienia konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikami). Musi to być jednak konflikt poważny (por. wyrok z 3.4.1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS Nr3/1998, poz. 74), długotrwały i głęboki (wyrok z 19.11.1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS Nr17/1998, poz. 508), a przede wszystkim zawiniony przez pracownika, albo powstały na tle okoliczności jego dotyczących. Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym o przywrócenie do pracy (wyrok z 19.5.1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS Nr8/1998, poz. 243).

W ustaleniach sądu I i II instancji brak jest stwierdzenia takich faktów i w szczególności ustalenia, że konflikt istniejący przed rozwiązaniem umowy o pracę, był długotrwały i głęboki, a przede wszystkim, że powstał na tle zawinionego, nagannego działania powoda. Również zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy było niemożliwe lub niecelowe (wyrok z 17.2.1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS Nr3/1999, poz. 83). Warto też zwrócić uwagę, że z zeznań dyrektorki G. H. wynika, że powódka była wyróżniającym się pracownikiem, bardzo dobrze przygotowanym merytorycznie, wielokrotnie nagradzanym.

Nadto poza sporem jest, że w dacie zamknięcia rozprawy w (...) w S. nie pracowała już współpracownica A. N., a dyrektorka (...) w P., G. H. nie była już dyrektorką tego oddziału.

W tym miejscu Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, przepis art. 45 § 2 KP zawiera klauzulę generalną (niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy), a przede wszystkim, że stosowanie tego przepisu pozostawione jest uznaniu sądu.

Oczywiście, jeżeli sąd zgodnie z tym przepisem orzeknie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, to musi poczynić ustalenia faktyczne tego dotyczące, a następnie zakwalifikować je w płaszczyźnie tego przepisu, po dokonaniu jego wykładni.

Również, jeżeli pozwany pracodawca wnosi o zastosowanie tego przepisu, to sąd pracy jest obowiązany dokonać tych czynności i to także w sytuacji, gdy przepisu tego nie stosuje. Jeżeli jednak pozwany pracodawca w sprawie o przywrócenie do pracy nie wnosi o zastosowanie art. 45 § 2 KP i nie podaje okoliczności, które by to uzasadniały, to sąd nie musi w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia wskazywać dlaczego tego przepisu nie zastosował. Wyjaśnienie niezastosowania określonego przepisu jest konieczne, jeżeli rozważenie tego wynika z prawa lub z wniosku strony postępowania. Skoro więc strona pozwana nie wniosła (choćby ewentualnie) o zastosowanie art. 45 § 2 KP i nie powoływała się w toku postępowania na okoliczności faktyczne, z których wynikałaby potrzeba rozważenia jego zastosowania, to Sąd drugiej instancji winien w ogóle pominąć w ustaleniach faktycznych okoliczności, które mogłyby tego dotyczyć i nie ustosunkowywać się do tejże kwestii w pisemnym uzasadnieniu. (vide : wyrok Sądu Najwyższego – z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 ).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy skoro strona pozwana w ogóle nie zgłaszała w toku całego procesu wniosku (choćby ewentualnego) w przedmiocie niecelowości przywrócenia powódki do pracy Sąd Okręgowy aspekt ten pomija uznając, że przepis ten nie może mieć w przedmiotowej sprawie zastosowania.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uwzględniając apelację zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę na poprzednie warunki pracy i płacy, tj. do (...) pozwanego w S..

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi pozwanego jako przegrywającego proces.