

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

|                 |   |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Grzegorz Kochan                                       |
| Sędziowie:      | SO Bożena Rzewuska<br>SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.) |
| Protokolant:    | sekr. sądowy Agnieszka Walczyk                            |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. J.

przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 15 lutego 2018 roku sygn. akt VII P 569/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca B. J. na poprzednie warunki płacy i pracy w (...) Bank Spółce Akcyjnej w W. oraz zasądza od (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. na rzecz B. J. kwotę 11.800 (jedenaście tysięcy osiemset) złotych miesięcznie począwszy od 1 lutego 2016 r., pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni oraz zasądza od (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. na rzecz B. J. kwotę 8160 (osiem tysięcy sto sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2880 (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. zasądza od (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. na rzecz B. J. kwotę 16.600 (szesnaście tysięcy sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 2145 (dwa tysiące sto czterdzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**sygn. akt XXI Pa 423/18**

## UZASADNIENIE

B. J. w pozwie z 27 października 2015 roku skierowanym do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie w postanowieniu z 3 listopada 2015 roku przekazał sprawę do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

(...) Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z 2 grudnia 2016 roku wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka w piśmie procesowym z 2 marca 2017 roku wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

***W yroku z 15 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. oddalił powództwo w całości, w punkcie II zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego.***

Sąd Rejonowy ustalił, że B. J. była zatrudniona od 1 października 2007 roku w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., od 1 maja 2008 roku w (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W., od 8 lipca 2011 roku do 31 maja 2012 roku w (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. w związku ze zmianą firmy z (...) Bank (...) Spółka Akcyjna na (...) Bank Spółka Akcyjna, od 1 czerwca 2012 roku do 31 stycznia 2016 roku w (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. w związku ze zmianą firmy z (...) Bank Spółka Akcyjna na (...) Bank Spółka Akcyjna w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę kolejno na stanowisku Kierownika Zespołu Księgowości od 1 października 2007 roku do 31 marca 2013 roku i na stanowisku Głównego Specjalisty w (...) w Departamencie (...) w (...) Bank Spółce Akcyjnej od 1 kwietnia 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku z miejscem pracy w W., ul. (...).

Powódka od 1 kwietnia 2013 roku na stanowisku Głównego Specjalisty podlegała bezpośrednio Dyrektorowi Biura (...) ((...) (...) w Departamencie (...)) i wykonywała księgowania oraz czynności związane z weryfikacją prawidłowości obsługi księgowej w systemie (...).

Do obowiązków powódki należało: (-) dokonywanie korekt na umowach klientów i kontaktach własnych w tym reklamacji, na podstawie otrzymanych zgłoszeń z jednostek operacyjnych Banku - zgodnie z opisaną ścieżką postępowania, oraz weryfikacja prawidłowości zapisów w Księdze Głównej po ich wykonaniu; (-) księgowanie spłat kredytów windykowanych (zintegrowanych z systemu (...)) w (...) (...); (-) analiza zajęć wystawianych na (...) kontakt z organami wystawiającymi zajęcia, ustalanie z jakiego tytułu zostały wystawione, przekazywanie ich do weryfikacji do właściwych komórek Banku; (-) analiza obciążeń na koncie własnym „Obciążenia do wyjaśnienia” wykonanych przez (...) w wyniku realizacji przez NBP zajęć wystawianych na (...), kontakt z odpowiednimi komórkami Banku w celu uzyskania dyspozycji rozksięgowania obciążeń; (-) uzgadnianie w drodze porównań zestawień pochodzących z systemu transakcyjnego z Księgą Główną systemu (...); (-) bieżący nadzór nad wskazanymi saldami pozostającymi na kontach sum do wyjaśnienia oraz rozwiązywanie problemów związanych z powtarzającymi się sytuacjami generującymi powstawanie obrotów na tych kontach; (-) weryfikacja prawidłowości księgowania za dany dzień na kontach Księgi Głównej w uzgodnieniu z dokumentami księgowymi z systemu oraz przeprowadzanie analizy zapisów księgowych na kontach bilansowych, pozabilansowych i ewidencyjnych; (-) przeprowadzanie okresowej weryfikacji poprawności ewidencji faktur kosztowych na kontach rodzajowych oraz przekazywanie raportu o wynikach kontroli Dyrektorowi Zarządzającemu Obszarem Finansowym; (-) świadczenie pomocy w ramach drugiej linii Pomocy – Zgłoszenia; (-) współudział w migracji systemów bankowych; (-) współudział w monitorowaniu i testach poprawy błędów; (-) współudział w przeprowadzanych testach systemu (...) pod kątem prawidłowości obsługi Księgi Głównej; (-) współudział w zakresie opracowywania projektów wewnętrznych aktów normatywnych; (-) realizowanie zadań zgodnie z Politykami bezpieczeństwa (...) Banku SA, w tym w szczególności przestrzegania procedur (związanych

z przydzielonym zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności służbowej; ochrony informacji prawnie chronionych (tajemnicy bankowej, ochrony danych osobowych, informacji poufnych bankowych); zabezpieczających systemy i sprzęt informatyczny przed udostępnieniem go osobom nieuprawnionym; w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej): (-) stałe dokształcanie się w zakresie niezbędnym dla prawidłowego prowadzenia wyżej wymienionych zagadnień; (-) wykonywanie innych poleceń służbowych zleconych przez przełożonego. Powódka była uprawniona do: (-) prowadzenia korespondencji z jednostkami organizacyjnymi (...) Bank S.A. w zakresie powierzonych obowiązków (niezastrzeżonej dla Przełożonego), parafowanie przygotowywanych pism i dokumentów; (-) korzystania z wszelkich informacji niezbędnych dla realizacji zadań wyznaczonych do realizacji dla prawidłowego funkcjonowania Zespołu; (-) podejmowania inicjatyw zmierzających do wypracowania nowych, sprawniejszych metod wykonywania czynności realizowanych przez Zespół. Ponadto uprawnienia powódki wynikały z Regulaminu Organizacyjnego Banku i z odrębnie udzielonych pełnomocnictw. Powódka odpowiadała za: (-) terminowe i należyte wykonywanie swoich obowiązków; (-) zabezpieczenie dokumentacji oraz udostępnienie jej tylko osobom upoważnionym; (-) przestrzeganie tajemnicy służbowej, bankowej, Kodeksu Pracy i Regulaminu Pracy oraz Regulaminu Wynagrodzeń; (-) przestrzeganie obowiązujących przepisów, zarządzeń i poleceń służbowych; (-) przestrzeganie wszelkich zobowiązań wynikających z ogólnych postanowień prawa i wydanych na ich podstawie przepisów szczegółowych; (-) przestrzeganie obowiązujących procedur w tym dot. tajemnicy bankowej, ochrony danych osobowych w działalności własnej oraz wszystkich postanowień instrukcji i regulaminów o charakterze porządkowym obowiązujących w Banku; (-) poprawność merytoryczną i terminowość przygotowywania dokumentacji i sprawozdawczości wynikającej z przydzielonego zakresu obowiązków. Powódka potwierdziła znajomość zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności służbowej powierzonego jej stanowiska pracy i przyjęła go do realizacji.

Powódka od 1 sierpnia 2015 roku na stanowisku Głównego Specjalisty podlegała bezpośrednio Dyrektorowi Biura (...) ((...)) (...) w Departamencie (...) i wykonywała obsługę księgową spłat kredytów windykowanych oraz zajęć komorniczych wystawianych na (...) Bank S.A.

Do obowiązków powódki należało: (-) dokonywanie korekt na umowach klientów i kontaktach własnych, w tym reklamacji, na podstawie otrzymanych zgłoszeń z jednostek operacyjnych Banku - zgodnie z opisaną ścieżką postępowania, oraz weryfikacja prawidłowości zapisów w Księdze Głównej po ich wykonaniu; (-) księgowanie spłat kredytów windykowanych w systemie (...); (-) analiza zajęć komorniczych realizowanych na rachunku banku w NBP - kontakt z organami wystawiającymi zajęcia, ustalanie z jakiego tytułu zostały wystawione, przekazywanie ich do weryfikacji do właściwych komórek Banku, podejmowanie czynności zmierzających do prawidłowego ujęcia księgowego sald na kontach rozrachunkowych; (-) analiza obciążeń na koncie własnym wykonanych przez (...) w wyniku realizacji przez NBP zajęć komorniczych wystawianych na (...), kontakt z odpowiednimi komórkami Banku w celu uzyskania dyspozycji rozksięgowania obciążeń; (-) bieżący nadzór nad saldami pozostającymi na kontach rozrachunkowych, weryfikacja prawidłowości księgowania na tych kontach oraz miesięczne sporządzanie specyfikacji sald nierozliczonych; (-) sporządzanie i przekazywanie do Dyrektora Departamentu raportu o wykonanych czynnościach i zadaniach - na koniec każdego dnia roboczego; (-) przeprowadzanie okresowej weryfikacji poprawności ewidencji faktur kosztowych na kontach rodzajowych oraz przekazywanie raportu o wynikach kontroli Członkowi Zarządu / Dyrektorowi Zarządzającemu Obszarem Finansowym; (-) realizowanie zadań zgodnie z Politykami bezpieczeństwa (...) Banku SA, w tym w szczególności przestrzegania procedur (związanych z przydzielonym zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności służbowej; ochrony informacji prawnie chronionych (tajemnicy bankowej, ochrony danych osobowych, informacji poufnych bankowych); zabezpieczających systemy i sprzęt informatyczny przed udostępnieniem go osobom nieuprawnionym; w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej); (-) stałe dokształcanie się w zakresie niezbędnym dla prawidłowego prowadzenia wyżej wymienionych zagadnień; (-) wykonywanie innych poleceń służbowych zleconych przez przełożonego. Powódka była uprawniona do: (-) prowadzenia korespondencji z jednostkami organizacyjnymi (...) Bank S.A. w zakresie powierzonych obowiązków (niezastrzeżonej dla Przełożonego), parafowanie przygotowywanych pism i dokumentów; (-) korzystania z wszelkich informacji niezbędnych dla realizacji zadań wyznaczonych do realizacji dla prawidłowego funkcjonowania Zespołu; (-) podejmowania inicjatyw zmierzających do wypracowania nowych, sprawniejszych metod wykonywania czynności realizowanych przez Zespół. Ponadto uprawnienia powódki wynikały

z Regulaminu Organizacyjnego Banku i z odrębnie udzielonych pełnomocnictw. Powódka odpowiadała za: (-) terminowe i należyte wykonywanie swoich obowiązków; (-) zabezpieczenie dokumentacji oraz udostępnienie jej tylko osobom upoważnionym; (-) przestrzeganie tajemnicy służbowej, bankowej, Kodeksu Pracy i Regulaminu Pracy oraz Regulaminu Wynagrodzeń; (-) przestrzeganie obowiązujących przepisów, zarządzeń i poleceń służbowych; (-) przestrzeganie wszelkich zobowiązań wynikających z ogólnych postanowień prawa i wydanych na ich podstawie przepisów szczegółowych; (-) przestrzeganie obowiązujących procedur w tym dot. tajemnicy bankowej, ochrony danych osobowych w działalności własnej oraz wszystkich postanowień instrukcji i regulaminów o charakterze porządkowym obowiązujących w Banku; (-) poprawność merytoryczną i terminowość przygotowywania dokumentacji i sprawozdawczości wynikającej z przydzielonego zakresu obowiązków. Powódka potwierdziła znajomość zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności służbowej powierzonego jej stanowiska pracy i przyjęła go do realizacji.

Pozwana (...) Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w piśmie z 9 października 2015 roku wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej: (-) miejsca wykonywania pracy Biuro (...) w Departamencie (...) w W.; (-) stanowiska Główny Specjalista; (-) miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie brutto wynoszącego 11.800 zł; z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pozwany bank wskazał zmiany organizacyjne w Departamencie (...) poprzez likwidację stanowiska Głównego Specjalisty w (...) w W.. Jako podstawę prawną wypowiedzenia warunków umowy o pracę pozwany bank wskazał art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Po upływie okresu wypowiedzenia to jest od 1 lutego 2016 roku pozwany bank zaproponował powódce następujące warunki zatrudnienia: (-) miejsce wykonywania pracy Biuro (...) (...) w Departamencie (...) w K., ul. (...); (-) stanowisko księgowa; (-) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie brutto wynoszące 3.000 zł i dodatek wyrównawczy w kwocie brutto wynoszący 8.800 zł. Pozwany bank pouczył powódkę, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia to jest do dnia 16 grudnia 2015 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę to będzie równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków i treści umowy, a w razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia to jest w dniu 31 stycznia 2016 roku. Jednocześnie pozwany bank poinformował powódkę, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę powódce będzie przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie więcej jednak niż wysokość piętnastokrotnego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art.8 pkt.1-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto pozwany bank pouczył powódkę, że w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma wypowiadającego warunki umowy o pracę przysługiwało powódce prawo wniesienia odwołania do sądu pracy. Powódka potwierdziła odbiór pisma wypowiadającego warunki umowy o pracę własnoręcznym podpisem w dniu 22 października 2015 roku.

Powódka w piśmie z 7 grudnia 2015 roku odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

Departament (...) (...) Bank Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. był zlokalizowany w K.. Generalnie wszyscy pracownicy Departamentu (...) (...) Bank Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. mieli miejsca pracy w K.. Także Dyrektor (...) (...) w Departamencie (...) J. K. (1) będąca bezpośrednią przełożoną powódki i Dyrektor Departamentu (...) B. K. będąca bezpośrednią przełożoną J. K. (1). Stanowisko głównego specjalisty było specjalnie utworzone dla osób, które przychodziły do pozwanego banku w związku z przejęciami innych banków przez grupę (...).

Tak było w przypadku powódki, która była zatrudniona w (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W..

Stanowisko Głównego Specjalisty w (...) w W. zostało zlikwidowane, gdyż brak było możliwości bezpośredniego nadzorowania pracy powódki w W. z K.. Powódka miała wykonywać pracę w K. tak jak w W.. Polecenie wyjazdów służbowych raz w tygodniu w piątek do K. nie zostało odwołane.

Powódka nie zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę za półtoraroczną odprawą. Obowiązki powódki zostały przejęte przez pracowników zatrudnionych w K..

Wynagrodzenie za pracę powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie brutto wyniosło 11.800 zł.

Powódka w okresie od 21 czerwca 2016 roku do 30 stycznia 2017 roku była zarejestrowana jako bezrobotna i pobierała zasiłek.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w decyzji z 14 lutego 2017 roku przyznał powódce świadczenie przedemerytalne od 31 stycznia 2017 roku.

Prezydent (...) W. w decyzji z 15 lutego 2017 roku orzekł o utracie przez powódkę statusu osoby bezrobotnej z 31 stycznia 2017 roku.

Stan faktyczny Sąd ustalił przede wszystkim na podstawie złożonych do akt dokumentów w tym akt osobowych powódki oraz zeznań świadków.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym.

Sąd przesłuchał także powódkę. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym dokumentów i zeznań świadków Sąd uznał dowód z przesłuchania powódki za niewiarygodny w zakresie, w jakim powódka starała się udowodnić, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd uznał, że powództwo B. J. jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie w całości. Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie z powództwa B. J. przeciwko pozwanej (...) Bank Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy obowiązywała ogólna reguła, że to powódka miała udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające powództwo (art. 3 i 232 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 6 kodeksu cywilnego w zw. z art.300 kodeksu pracy).

Sąd uznał za udowodnione, że pozwany pracodawca skutecznie wypowiedział warunki umowy o pracę zawartej z powódką, albowiem powódka potwierdziła odebranie pisma wypowiedzającego warunki umowy o pracę własnoręcznym podpisem 22 października 2015 roku. Zatem został spełniony przez pozwanego pracodawcę warunek z art.30 § 3 kodeksu pracy w związku z art.42 § 1 kodeksu pracy. Sąd I instancji wskazał, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie warunków umowy o pracę została sformułowana przez pozwanego pracodawcę w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki. W ocenie Sądu z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy były powódce znane. Zrozumienie przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę wynika z uzasadnienia pozwu. Zatem w ocenie Sądu został spełniony przez pozwanego pracodawcę warunek z art.30 § 4 kodeksu pracy w związku z art.42 § 1 kodeksu pracy. Podniesiono również, że bezsporne jest, że oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy zgodnie z art. 264 § 1 kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2016 roku. Zatem został również spełniony przez pozwanego pracodawcę warunek z art. 30 § 5 kodeksu pracy w związku z art. 42 § 1 kodeksu pracy, a powódka wniosła odwołanie w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Sąd uznał za udowodnione, że pozwany pracodawca zaproponował powódce na piśmie nowe warunki pracy i płacy, w takim razie został spełniony przez pozwanego pracodawcę warunek z art.42 § 2 kodeksu pracy.

Powódka zarzuciła w uzasadnieniu pozwu, że „znajduje się w okresie ochronnym na mocy art.39 kodeksu pracy”. W ocenie Sądu zarzut ten jest bezzasadny. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie

prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art.39 kodeksu pracy). 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 (art.5 ust.5 pkt.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1474, ze zmianą: Dz.U. z 2017 r. poz.2181). 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 ustawy). Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli 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 (art.10 ust.1 ustawy). W przypadku określonym w ust. 1 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 (art.10 ust.2 ustawy). Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy (art.10 ust.3 ustawy). Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy (art.10 ust.4 ustawy).

W ocenie Sądu oznacza to, że pozwany pracodawca mógł wypowiedzieć warunki pracy i płacy powódce, której stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę z mocy art.39 kodeksu pracy, gdyż wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie warunków umowy o pracę stanowiła przyczyna niedotycząca pracownika, a dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku pracy nie było możliwe.

Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem sporu jest zasadność wypowiedzenia powódce przez pozwanego pracodawcę warunków umów o pracę. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak też innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 kodeksu pracy powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony korzysta z domniemania zgodności z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006/21-22/326, M.P.Pr. 2006/5/265). Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por.

wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598). Pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266, OSP 2001/4/56). Jednakże pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265, M.P.Pr. 2006/11/602). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być prawdziwa (niepozorna) i na tyle istotna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 Kodeksu Pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego Izba Pracy z dnia 15 listopada 2007 roku, II PK 154/07).

Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków umowy o pracę pozwany bank wskazał zmiany organizacyjne w Departamencie (...) poprzez likwidację stanowiska Głównego Specjalisty w (...) w W.. Zdaniem Sądu ta przyczyna jest prawdziwa. Powódka zarzuciła w uzasadnieniu pozwu, że „przyczyna wypowiedzenia jest fikcyjna (...) ponieważ nie zmieniły się warunki techniczne wykonywania pracy brak jest jakichkolwiek powodów uniemożliwiających świadczenie pracy w W.”, a „jedynym (...) uzasadnieniem wypowiedzenia jest chęć rozwiązania umowy o pracę ze względu na (...) zarobki znacznie przewyższające wynagrodzenie pracowników u pozwanego, który celowo proponuje miejsce pracy w K. uznając, iż” dla powódki „będzie to nie do przyjęcia” (uzasadnienie pozwu, k.2 akt sprawy). W ocenie Sądu ten zarzut jest bezzasadny. Pozwany pracodawca udowodnił, że likwidacji uległo stanowisko pracy, na którym była zatrudniona powódka. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd Sądu Najwyższego, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 roku, II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251-253). Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). W ocenie Sądu istotne jest tylko to czy faktycznie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki, a nie ulega wątpliwości, że tak się stało. Sąd Rejonowy podzielił poglądy Sądu Najwyższego, że „zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 roku, I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednakże „jednakowa praca” w rozumieniu art. 18<sup>(3c)</sup> k.p. odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracownika obowiązków” (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 stycznia 2010 r. I PK 138/09, LEGALIS). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał za udowodnione, że w pozwanym zakładzie pracy było tylko jedno stanowisko pracy Głównego Specjalisty w (...) w W. i pozwany pracodawca nie musiał uzasadniać, dlaczego wypowiedział powódce warunki umowy o pracę, a nie wybrał innego pracownika do zmiany warunków pracy i płacy. W tym zakresie Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd Sądu Najwyższego, że „z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia (...), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego”, a „ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym” (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 roku, I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286, M.P.Pr. 2008/2/93). Sąd I instancji uznał za udowodnione, że stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane, a w jego miejsce nie zostało utworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego. Ponadto pozwany pracodawca zaproponował powódce dalsze zatrudnienie na stanowisku pracy odpowiadającym kwalifikacjom powódki z uwzględnieniem słusznych interesów pozwanego pracodawcy, a w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódka nie została pozbawiona pracy i środków egzystencji.

Sąd I instancji podniósł, że powódka oprócz przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach żądała zasądzenia od pozwanego banku na swoją rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art.47 kodeksu pracy). Żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art.45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 42 § 1 kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione. Dlatego powódce nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd w pkt I sentencji wyroku oddalił powództwo w całości.

***Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w całości.***

***Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie:***

***1. art. 10 oraz 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;***

***2. sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz obrazę art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie za udowodnione faktów pomimo braku jakichkolwiek dowodów na ich zaistnienie, a także przez przyjęcie za udowodnione faktów, które nie miały miejsca.***

***Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o uchylenie wyroku w całości, przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie kosztów według norm przepisanych.***

***W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

***Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:***

apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednakże zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że Sąd odwoławczy ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. Podkreślić też należy, że Sąd II instancji nie może poprzestać jedynie na ustosunkowaniu się do zarzutów apelacyjnych. Merytoryczny bowiem charakter orzekania Sądu Okręgowego polega na tym, że ma on obowiązek poczynić własne ustalenia i ocenić je samodzielnie z punktu widzenia prawa materialnego, a więc dokonać subsumcji. Z tego też względu Sąd odwoławczy ten może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego popełnione przez Sąd I instancji i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, jeśli tylko mieszczą się w granicach zaskarżenia.

Zarzuty apelacji zarówno w sferze materialnoprawnej, jak i procesowej koncentrują się zasadniczo wokół dwóch zagadnień i oceny dokonanych przez Sąd I instancji, tj. oceny dopuszczalności wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy w przypadku objęciu ją ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. oraz oceny rzeczywistości przyczyny



rozwiązania umowy o pracę. Kwestionując powyższe okoliczności powódka zarzuca odpowiednio naruszenie art. 10 oraz 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej również jako ustawa o zwolnieniach grupowych) i sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz obrazę art. 233 § 1 k.p.c..

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zarzut naruszenia art. 10 oraz 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników polega w istocie na wadliwym zrozumieniu przez powódkę argumentacji przedstawionej przez Sąd I instancji. Skarżąca wskazuje bowiem, że Sąd błędnie przyjął, iż powódka nie podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p.. Podczas gdy z przedstawionej przez Sąd rozległej argumentacji wynika tyle, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było dopuszczalne na gruncie art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z jego odpowiednim stosowaniem w przypadku zwolnień indywidualnych. Dopuszczalność zastosowania odstępstwa od ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. przewiduje bowiem odesłanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie było zatem przedmiotem wątpliwości poruszany przez powódkę fakt przysługującej jej ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., lecz dopuszczalność dokonania wypowiedzenia zmieniającego w przypadku wypowiedzeń zmieniających z przyczyn niedotyczących pracowników (w myśl art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). W tym zakresie uznać należy, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracownika niweluje ochronę pracownika przewidzianą w art. 39 k.p. związaną z tzw. „ochroną przedemerytalną”. Powyższe abstrakcyjne rozważania nie przesądzają jednak o prawidłowości subsumpcji dokonanej przez Sąd Rejonowy. Przed rozstrzygnięciem powyższej kwestii wskazać jednakże należy, że zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. okazał się być usprawiedliwiony.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił historię zatrudnienia powódki zarówno u pozwanej jak i poprzedników prawnych, zakres zadań powódki, jak również treść złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowym warunków pracy i płacy, faktu nieprzyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej zmian, wysokości wynagrodzenia powódki liczonej jak za ekwiwalent pieniężny oraz przyznanych powódce świadczeń przedemerytalnych i pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych. Ustalenia te nie budzą wątpliwości Sądu Okręgowego i jako takie stanowią ustalenia faktyczne przyjęte przez tut. Sąd jako podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela również ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w zakresie braku podstaw do stwierdzenia, że u pozwanego istniały stanowiska tożsame dla powódki obligujące go do wskazania kryterium doboru do wypowiedzenia warunków umowy o pracę. To z kolei powódka winna wykazać istnienie tożsamych stanowisk skoro wskazywała na naruszenie przez pozwanego art. 30 § 4 k.p. poprzez podanie niepełnej przyczyny wypowiedzenia.

Słusznymi są jednak uwaga powódki w zakresie poniesienia ciężaru dowodu w zakresie zaistnienia przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stosownie do powołanego przez Sąd I instancji poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 8 marca 1886 r. (sygn. akt I PRN 17/77, PiZS 1978, Nr 5, s. 70 z glosami: W. Szuberta, PiP 1980, Nr 6, s. 106 oraz J. Broła, OSP 1978, Nr 4, s. 72), że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Powyższe przeczy zaprezentowanemu przez Sąd I instancji rozkładowi ciężaru dowodu określonego w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.).

Mając na względzie powyższe rozważania w zakresie spoczywającego na stronach ciężaru dowodowego Sąd Okręgowy dokonał ponownej analizy materiału zgodnie z podniesionym przez stronę powodową zarzutem art. 233 § 1 k.p.c..

Sąd Okręgowy stwierdził, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia stanu faktycznego w zakresie organizacji pracy oraz okoliczności poprzedzających wypowiedzenie warunków pracy i płacy (str. 7 uzasadnienia, k. 202 a.s.) są niepełne na gruncie przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego. W szczególności dokonując ustaleń stanu faktycznego Sąd I instancji pominął zeznania przesłuchanych w sprawie świadków B. K. i J. K. (1).

Z zeznań B. K. (k. 181 – 19 a.s. o sygn. VII Po-Uo 144/17 odezwa do Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach) wynika, że powódka zajmowała stanowisko „specjalisty”, będące równoznaczne z osobą na stanowisku kierowniczym

która przysła „w spadku” do dotychczasowych struktur. Zgodnie z zeznaniami świadka powódka ze względu na niechęć do przyjeżdżania do K., gdzie znajdowała się siedziba Departamentu (...), pracowała na odległość w W.. W konsekwencji powyższego powódce przydzielono w ramach ustalonego zakresu obowiązków zadania, które mogła wykonywać na odległość – tj. kwestię realizacji zajęć komorniczych. Świadek wskazała następnie, że powódka okazała się osobą która potrzebuje dużo nadzoru, „trzeba było (...) prosić kilka razy o wykonanie danej czynności”. W związku z tym, że nie było bezpośrednio osoby nadzorującej pracę powódki, świadek wskazała, że wraz z dyrektorem Biura Parametryzacji Księgowej J. K. (1) (wchodzącego w skład Departamentu (...)), poleciły powódce o nadsyłanie codziennych informacji o której godzinie przysła i wyszła z pracy.

Następnie świadek zeznała, że w porozumieniu z J. K. (1) doszły do przekonania, że „powódka nie odnajduje się w nowej strukturze” i powinna przyjeżdżać do K., aby się przeszkolić. Powódka odebrała powyższe negatywnie. Wobec braku poprawy w wydajności pracy powódki oraz dotychczasowej współpracy zdecydowały, że powódka potrzebuje ciągłego nadzoru oraz powinna na stałe pracować w K.. Zgodnie z zeznaniami świadka ulec miało wyłącznie miejsce pracy powódki, gdyż jej wynagrodzenie z dodatkiem byłoby analogiczne jak do tego które otrzymywała przed wypowiedzeniem zmieniającym. W zakresie zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy świadek wskazała, że zakres czynności jakie otrzymała powódka pracując w W. został zminimalizowany do 4 głównych czynności spośród ok. 20 czynności wynikających z zakresu obowiązków powódki, jakie w swoim zakresie mają również pracownicy departamentu w K.. Następnie świadek wskazywała, że gdyby powódka przyjęła warunki wypowiedzenia zmieniającego „jej zakres zadań w K. mógłby zostać rozszerzony”. Co istotne świadek wskazała, że gdyby „wszystko wróciło na dobre tory to powódka dalej pracowałaby w W.”.

Tożsame okoliczności wskazywała świadek J. K. (1) (k. 20 – 20v a.s. o sygn. VII Po-Uo 144/17 odezwa do Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach). Z zeznań świadka wynika bowiem, że początkowo czynności powódki nie wymagały przebywania w K.. Po pewnym czasie zorientowano się, że jakość pracy powódki nie jest zadowalająca, a wynikała z niedostatecznego rozliczania zajęć komorniczych co powodowało zaległości. Codzienna kontrola wyników rozliczeń komorniczych była natomiast utrudniona ze względu na odległość. Świadek następnie wskazała, że „chcieliśmy zwiększyć jakość pracy powódki m. in. ją doszkolić, razem rozwiązać problemy, aby mogła wykonywać więcej korekt”, dlatego jak zeznaje wzywano powódkę aby stawiała się w K.. Następnie świadek stwierdził, że zapadła decyzja o przeniesieniu powódki do K., gdzie jej zakres obowiązków, gdyby przyjęła warunki wypowiedzenia zmieniającego, byłyby tożsame.

Na podstawie zeznań powyższych świadków nie sposób podzielić ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy w zakresie zeznań powódki (nagranie przebiegu rozprawy z 19 października 2017 r., czas 00:03:03 – 00:15:32). Wskazać bowiem należy, że w zakresie relewantnym dla rozstrzygnięcia sprawy zeznania powódki korelują z zeznaniami przesłuchanych powyżej świadków. Enigmatyczny zwrot Sądu jakoby nie uznał zeznań powódki za materiał niewiarygodny „w zakresie w jakim starała się udowodnić, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę” nie może się ostać. Wykluczając bowiem z zeznań powódki dokonaną ocenę prawną, powódka potwierdziła wprowadzenie w stosunku do jej osoby rozliczeń z wykonywanych zadań, jak również cotygodniowe wizyty w K. oraz wskazywane przez świadka B. K. negocjacje dotyczące możliwości rozwiązania stosunku pracy. Zeznania powódki w zakresie w jakim wskazywała na ocenę prawną mających w niniejszej sprawie okoliczności nie są wiążące dla sądu. Mogą one być przedmiotem zainteresowania sądu w przypadku gdy wskazują na prawnie istotne elementy rozumienia przez stron umowy bądź składanego oświadczenia woli (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), lecz analogicznie w dalszym ciągu ocenie podlegać będą wskazywane w nich fakty, nie ocena prawna.

Na podstawie całokształtu przeprowadzonego materiału dowodowego, w tym w szczególności powyżej powołanych dowodów osobowych i zgromadzonych w aktach sprawy dowodów z dokumentów ustalić należało, że:

Powódka zajmowała stanowisko „specjalisty”, będące przydzielana osobom z przejętych przez pozwaną Spółkę banków zajmujących uprzednio stanowiska kierownicze. Początkowo praca powódki w W. nie budziła większych zastrzeżeń ze strony przełożonych. Zakres przydzielanych powódce zadań koncentrował się na czterech głównych zadaniach możliwych do nadzorowania na odległość, a związanych z prowadzonymi postępowaniami komorniczymi.

Podczas pracy w W. praca powódki była nadzorowana przez bezpośrednią przełożoną J. K. (1), która w porozumieniu z Dyrektorem Departamentu B. K., zwracały się do powódki o rozliczania z wykonywanych zadań – za pośrednictwem programów komputerowych (w tym poczty e-mailowej), intranetu bądź w formie wydruków.

Po analizie wydajności pracy powódki okazało się, że jakość pracy powódki nie odpowiada standardom przełożonych poprzez niedostateczne rozliczanie zajęć komorniczych. Codzienna kontrola powyższych rozliczeń była utrudniona ze względu na odległość między główną siedzibą Departamentu a miejscem pracy powódki. W konsekwencji powyższego podjęto decyzję o cotygodniowych piątkowych spotkaniach z powódką w K. w celach negocjacyjnych oraz szkoleniowych.

Wobec braku, w ocenie przełożonych, poprawy w wydajności pracy powódki oraz dotychczasowej współpracy zdecydowano o konieczności przeniesienia powódki do K., celem wprowadzenia ciągłego nadzoru. Po zaakceptowaniu wypowiedzenia zmieniającego zakres obowiązków powódki nie uległby zmianie, możliwe byłoby zwiększenie przydzielanych jej zadań w ramach obecnie już przypisanego zakresu obowiązków.

Mając na względzie powyższe okoliczności stwierdzić należało, że Sąd I instancji dokonał wadliwej oceny prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy z 9 października 2015 r. (k. 3 a.s.) przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu odwoławczego, na gruncie poczynionych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy błędnie zastosował prawo materialne – tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał zmiany organizacyjne w Departamencie (...) poprzez likwidację stanowiska Głównego Specjalisty w (...) w W..

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS Nr 9/1998, poz. 263 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 30 maja 1980 r., I P 685/80, PiZS Nr 1-2/1982, s. 53). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji jednego stanowiska kierowniczego, pracownikowi zajmującemu to stanowisko zaproponowano zaś dalsze zatrudnienie na stanowisku niekierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji, z niezmienionym wynagrodzeniem zasadniczym i wyższą premią, jednak bez dodatku funkcyjnego. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań (por. wyrok Sąd Okręgowego w Zielonej Górze z 3 stycznia 1977 r., I P 606/76, Sł. Prac. Nr 4/1976, s. 37).

Trafnym jest pogląd Sądu I instancji, że Sąd pracy, który nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS Nr 18/1998, poz. 542), może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) z konkretnym pracownikiem. Możliwa jest rzeczywista likwidacja stanowiska pracy w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu, będąca uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia warunków pracy (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 2 k.p.), także w sytuacji, gdy nie jest ona uzasadniona potrzebami organizacyjnymi zakładu pracy, ale sądy pracy mogą dla oceny, czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, badać celowość i zasadność jej dokonania. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, PiZS Nr 3/1993, s. 73).

Fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zmieniające lub definitywne), a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska, uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o

przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ocena, że doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy, jest często skomplikowana ze względów dowodowych i dlatego wymaga szczegółowych ustaleń faktycznych na podstawie dogłębnego rozważenia materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP Nr 8/1983, poz. 121; PiZS Nr 12/1984, s. 74 z glosą Z. Myszkii).

Jak celnie wskazuje Sąd Najwyższy w postanowieniu z 12 września 2018 r. (sygn. I PK 222/17, Legalis) z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ściśle chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (tych, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym.

Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00 (OSNP Nr 20/2003, poz. 488) Sąd Najwyższy stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Na przykład powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprawujących się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy, uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP Nr 11/2003, poz. 268 oraz z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP Nr 23/2003, poz. 569).

Na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału Sąd Okręgowy nie mógł podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, co do tego, że pracodawca wskazał przyczynę rzeczywistą i uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał bowiem, że „likwidacja stanowiska pracy” wskazana w wypowiedzeniu nie prowadziła do rzeczywistej likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy w ramach organizacji pracy. Likwidacja stanowiska pracy, mająca rzeczywiście miejsce ze względu na nieprzyjęcie przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy, stanowiła natomiast konsekwencję nieprzyjęcia przez powódkę warunków zawartych w wypowiedzeniu, a nie przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że faktyczną przyczyną zaproponowania powódce zmienionych warunków pracy i płacy był brak możliwości ciągłego nadzoru pracy powódki przez jej przełożone w związku z niezadawalającymi wynikami. Zeznając na okoliczność motywów leżących u podstaw wypowiedzenia świadkowie B. K. oraz J. K. (1) kładły bowiem nacisk na fakt, że podjęte czynności miały na celu usprawnienie współpracy między powódką a przełożonymi i poprawienie nadzoru nad wykonywanymi przez nią zadaniami. Zadania te miały być natomiast realizowane w sposób niespełniający oczekiwań przełożonych. Świadek B. K. wskazywała ponadto, że w przeważającym względzie na złożenie wypowiedzenia zmieniającego miała konieczność objęcia powódki nadzorem, co było znacząco utrudnione ze względu na odległość między miejscem wykonywania przez powódkę pracy, a siedzibą Departamentu. Świadczy B. K. oraz J. K. (2) wskazywały jednocześnie na fakt, że początkowo współpraca polegała na różnego rodzaju nadzorze, które w ostatecznym rachunku okazał się w ich ocenie niewystarczający ze względu na pojawiające się zaległości w rozliczeniach komorniczych. W takich okolicznościach nie ulega wątpliwości, że istotną motywacją pracodawcy w zakresie złożonego wypowiedzenia były problemy organizacyjne związane z nadzorem wykonywanych przez powódkę obowiązków, które to przełożone powódki nie były w stanie poprawnie sanować.

Należy ponadto zauważyć, że wypowiedzenie zmieniające w zakresie objętych zmian dotyczących stosunku pracowniczego między stronami obejmował wyłącznie stanowisko, miejsce wykonywania pracy oraz wynagrodzenie. W tym kontekście, uwzględniając zeznania powyżej przytoczonych świadków, należy mieć zauważyć, że zmiana stanowiska pracy (z głównego specjalisty będącego „specjalnym” stanowiskiem dla osób przejmowanych z innych banków, a posiadających stanowiska kierownicze, na stanowisko księgowej) nie wiązało się ze zmianą zakresu obowiązków uzgodnionych między stronami. Z zeznań świadków B. K. oraz J. K. (1) wynika również, że wypowiedzenie miało na celu głównie przeniesienie powódki do K. gdzie wykonywałaby tożsame zadania, przy czym możliwe byłoby poszerzenie zakresu przydzielanych jej zadań. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje również, że wykonywane przez powódkę zadania mogły być wykonywane w dowolnym miejscu P. i nie w żaden sposób związane z miejscem świadczenia przez powódkę pracy. Jak wynika bowiem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego problemem leżącym u podstaw podjętej decyzji o zmianie miejsca pracy powódki był problemy natury nadzorczej, natomiast po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jej zadania przejęli pracownicy departamentu znajdującego się w K..

Powyższe rozważania na gruncie stanu faktycznego prowadzą do wniosku, że wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna wypowiedzenia była pozorna. Likwidacja stanowiska pracy powódki w istocie poza zmianą nazwy stanowiska pracy nie wprowadzała bowiem jakichkolwiek zmian w zakresie zajmowanego przez powódkę stanowiska, poza miejscem wykonywania pracy. Jak jednak wynika z powyższych uwag miejsce świadczenia pracy nie stanowiło immanentnej cechy stanowiska pracy powódki związanej z wykonywanymi zadaniami. Oznacza to tyle, że „likwidacja” była faktycznie próbą zmiany miejsca pracy powódki z pozostawieniem dotychczasowego stanowiska pracy o zmienionej nazwie i tożsamym kwotowo wynagrodzeniem o odmiennych składnikach wynagrodzenia.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazywał natomiast, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były problemy pojawiające się w organizacji czasu pracy powódki i nadzoru nad wykonywanymi zadaniami, które w ocenie przełożonych powódki nie były wystarczająco efektywne. W tym stanie rzeczy uznać należało, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego miała charakter mieszany – z jednej strony wynikała bowiem z trudności organizacyjnych (przyczyna niezależna od pracownika), jak również nieefektywnego, w ocenie przełożonych, wywiązywania się przez powódkę z nałożonych na nią zadań (przyczyna zależna od pracownika). W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że brak było podstaw uznania za dopuszczalne skorzystanie przez pracodawcę z instytucji zmniejszonej ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Warunkiem sine qua non zastosowania wypowiedzenia zmieniającego z pominięciem „ochrony przedemerytalnej” przewidzianej w art. 39 k.p. jest stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych są bowiem przyczyny niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

W konsekwencji powyższego Sąd odwoławczy uznał powództwo za uzasadnione zarówno w zakresie zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy, jak i wynagrodzenia przysługującego za cały czas pozostawania bez pracy wynikającego z art. 47 k.p.. Stosownie do zdania 2 powołanego artykułu jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Odnosząc się do podnoszonych przez stronę pozwaną argumentów przemawiających za zmianą wybranego przez powódkę żądania przywrócenia na poprzednie warunki pracy i płacy na odszkodowanie wskazać należy, że są one bezzasadne. Głównym argumentem strony powodowej jest likwidacja stanowiska pracy powódki. Oznacza to, że pozwany wskazywał na niemożliwość i bezcelowość przywrócenia powódki do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.. Pozwany pomija jednak, że powołany przepis nie może znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie. Jak trafnie wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2018 r. (II PK 8/17, Legalis) sąd pracy może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Jak trafnie wskazuje w powołanym

judykacie Sąd Najwyższy w przypadku takich pracowników możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego wynika nie z zastosowania klauzuli niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.), lecz właśnie z powodu sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Powyższe wynika wprost z treści § 3 artykułu 45 k.p. zgodnie z którym uprawnienie sądu pracy przewidziane w art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p., tj. upadłości lub likwidacji pracodawcy. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że żadna z powyższych okoliczności nie miała miejsca w niniejszej sprawie.

Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie potencjalnie może zapaść na gruncie art. 477<sup>1</sup> k.p.c.. Możliwe jest nawet oddalenie powództwa (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 września 2003 r., I PK 346/02, z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168). W orzecznictwie wyjaśniono, że użyty przez ustawodawcę zwrot „okaże się nieuzasadnione” nie oznacza generalnego braku uzasadnienia powództwa, bo wówczas sąd powinien je oddalić, a nie uwzględnić inne roszczenie, lecz o to, że powództwo co do zasady jest uzasadnione, ale pracownik wybrał w ocenie sądu nieuzasadnione roszczenie (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 419; z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 88, z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376, czy też z 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, z 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, z 4 października 2011 r., I PK 48/11, i z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10).

Jak trafnie ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 2016 r., II PK 65/16 w przypadku sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa unicestwienie formalnie zgodnego z prawem postępowania może nastąpić wówczas, gdy zachodzi konflikt na osi „czynienia użytku z prawa” a jego ratio legis. Sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jest kategorią odnoszącą się do funkcjonalności uprawnienia. Czynniki ten pozwala w wyjątkowych przypadkach na zapobieżenie wykonaniu prawa, które w zindywidualizowanym stanie faktycznym nie koresponduje z nadanym mu celem.

Prawdą jest, że celem zatrudniania każdego pracownika jest jego praca wykonywana na pożytek pracodawcy, a więc praca sumienna i staranna, z dbałością o dobro zakładu pracy i jego mienie. Przywrócenie do pracy służy

wykonywaniu obowiązków pracowniczych właśnie w taki sposób i z tego punktu widzenia istotne jest, czy pracownik daje takie gwarancje. Dla oceny tej pozostaje natomiast obojętne czy w wyniku nieprzyjęcia złożonego wypowiedzenia zmieniającego doszło do faktycznej likwidacji stanowiska. Wskazać ponadto należy, że przyczyną wypowiedzenia była pozorna likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska w celu wymuszenia na niej przeniesienia na inne miejsce pracy. Co prawda zmiana miejsca pracy była, w ocenie przełożonych powódki, konieczna ze względu na jej niezadawalające wyniki pracy, tym niemniej strona pozwana nie wykazała, że zarzucane powódce nieefektywne wykonywanie nałożonych na nią zadań stanowiły umyślne działanie powódki albo też nierzetelne postępowanie. Zeznania przesłuchanych w niniejszym postępowaniu świadków wskazują bowiem na ogólnikowe, niezadawalające dla przełożonych, wyniki pracy powódki. Powyższe skutecznie uniemożliwia dokonanie dokładniejszej analizy w zakresie zarzucanych powódce uchybień które, co zdaje się sugerować pozwany w odpowiedzi na pozew, w żadnym wypadku nie stanowiły przyczyny zmiany miejsca pracy powódki. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zmiany żądania powódki w ramach art. 477<sup>1</sup> k.p.c..

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił B. J. na poprzednie warunki płacy i pracy w (...) Bank Spółce Akcyjnej w W. oraz zasądził od (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. na rzecz B. J. kwotę 11.800 złotych miesięcznie począwszy od 1 lutego 2016 r., pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. zmienił zaskarżony wyrok również w zakresie kosztów procesu poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki 8 160 złotych tytułem, w tym 2 880 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach postępowania przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.. Stosownie do treści powołanych przepisów prawa strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (§ 1). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego (§ 2). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (§ 3). Do kosztów celowej obrony w postępowaniu I instancyjnym Sąd Okręgowy zaliczył: 5 280 zł tytułem uiszczonej opłaty sądowej od pozwu (k. 29 a.s., k. 31 a.s.) oraz 2 880 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego obliczonej na podstawie stawek minimalnych pełnomocnika powódki adekwatnej do prowadzenia spraw z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem z tytułu kosztów zastępstwa przed Sądem I instancji (180 zł z tytułu odwołania od wypowiedzenia zmieniającego oraz 2700 zł z tytułu dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) a określonych § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm., w brzmieniu na moment wszczęcia postępowania).

Sąd Okręgowy o kosztach postępowania w postępowaniu apelacyjnym orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik postępowania. Do kosztów celowej obrony w postępowaniu II instancyjnym Sąd Okręgowy zaliczył: 5 280 zł oraz 9 175 zł tytułem uiszczonej opłaty sądowej od apelacji (k. 221 a.s., 238 a.s.) oraz 2 145 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego obliczonej na podstawie stawek minimalnych pełnomocnika powódki adekwatnej do prowadzenia spraw z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem z tytułu kosztów zastępstwa przed Sądem I instancji (120 zł z tytułu odwołania od wypowiedzenia zmieniającego oraz 2025 zł z tytułu dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) a określonych § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie

opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm., w brzmieniu na moment wszczęcia postępowania apelacyjnego).