

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Elżbieta Ziółkowska, Janina Hadrysiak

Protokolant: Magdalena Świtalska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2018 r. we W.**

z powództwa J. J.

przeciwko Bankowi (...) SA we W.

o przywrócenie do pracy

**I. przywraca powódkę J. J. do pracy u strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. na poprzednich warunkach pracy i płacy;**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.840 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, a w tym 720 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 października 2016 roku (data stempla pocztowego na kopercie k.110), powódka J. J. wniosła o uznanie dokonanego przez stronę pozwaną Bank (...) Spółka Akcyjna z siedzibą we W., wypowiedzenia jej umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia - o przywrócenie powódki do pracy w zakładzie pracy strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powódka wniosła także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W mowie końcowej na rozprawie w dniu 15.03.2018r. pełnomocnik powódki wniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w dwukrotnej stawce z uwagi na poniesiony przez niego nakład pracy w wyjaśnienie tej sprawy.

Uzasadniając swoje żądania, powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 31 lipca 2001 roku. Strona pozwana w dniu 13 października 2016 roku rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upływie 31 listopada 2016 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy strona pozwana wskazała „zmiany organizacyjne u pracodawcy polegające na likwidacji zajmowanego stanowiska starszego kierownika (wcześniej według nazewnictwa senior menadżera) związanego z wykonywaniem zadań zastępcy kierującego oddziałem detalicznym zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.”

Wypowiedzenie zostało odebrane przez powódkę dnia 18 października 2016 roku. W ocenie powódki, sformułowana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę jest nieuzasadniona w świetle art. 45 k.p., gdyż jest ona niezasadna, niekonkretna i niezgodna z prawem. Jak wskazała bowiem powódka, nie polegają na prawdzie twierdzenia strony pozwanej, że obecnie nie ma we (...) oddziałach (...) S.A. wakatów na stanowisko, które zajmowała powódka, a tym samym likwidacja jej stanowiska pracy ma charakter pozorny.

W odpowiedzi na pozew (k.127-131), strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko strona

pozwana wskazała, że istotnie w dniu 18 października 2016 roku wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosił jeden miesiąc i upłynął w dniu 30.11.2016 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne u pracodawcy polegające na likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”. Jak wskazała strona pozwana, na dzień składania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę oraz na dzień dzisiejszy, w strukturach strony pozwanej nie ma stanowisk starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym, co można by porównać do stanowiska „zastępcy dyrektora oddziału”, którego w strukturach pozwanego pracodawcy nie było i nie ma.

Pismem z dnia 22 marca 2017 roku (k.152-169), powódka odniosła się do odpowiedzi na pozew strony pozwanej. Jak wskazała, w okresie, kiedy miała wrócić z urlopu wychowawczego, strona pozwana prowadziła rekrutację na stanowisko dyrektora 36 oddziału we W., a zakres dotychczasowych obowiązków realizowanych przez powódkę odpowiadał zakresowi obowiązków wolnego stanowiska pracy. W świetle tego zaś, że powódka nie była jedynym w pozwanym banku starszym kierownikiem z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym, strona pozwana była zobowiązana przedstawić jej kryteria, ze względu na które doszło do jej zwolnienia.

Powódka podniosła również, że istnieje zasadne przypuszczenie, że dobierając pracowników do zwolnienia, pracodawca miał na względzie to, że powódka przebywała na urlopie wychowawczym, co zdaniem powódki naruszałoby jedną z podstawowych zasad prawa pracy, jaką jest zasada równego traktowania pracowników.

Powódka zarzuciła, że strona pozwana naruszyła przepis art. 186<sup>4</sup> k.p., zgodnie z którym: „Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem”.

W toku procesu, strona pozwana przede wszystkim podniosła, że jej zdaniem, powódka po powrocie z długotrwałej nieobecności, zabiegając o dalsze zatrudnienie, nie wykazała właściwej ku temu inicjatywy, aby uzasadnić wobec swoich przełożonych jej zatrudnienie na stanowiskach odpowiadających kwalifikacjom powódki.

W odpowiedzi, powódka zaprzeczyła temu, by nie wykazywała inicjatywy dotyczącej powrotu na stanowisko pracy. Powódka podała, że kontaktowała się z przełożoną D. R. celem uzgodnienia stosownych warunków organizacyjnych, nie została zaś powiadomiona przez pozwanego pracodawcę, że w/w nie jest już przełożoną powódki. W ocenie powódki posiadała ona również kwalifikacje do pełnienia stanowiska kierowniczego u strony pozwanej. Przed ujednoczeniem stanowisk powódka pełniła funkcję kierowniczą w (...) Bank S.A., a po powrocie z pierwszej części urlopu wychowawczego objęła stanowisko z jeszcze większą odpowiedzialnością – w Oddziale w O. powódka miała jedynie 3 współpracowników, zaś w 44 Oddziale było ich 9.

### ***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka J. J. była zatrudniona u strony pozwanej - w Banku (...) Spółka Akcyjna z siedzibą we W. w okresie od dnia 17.04.2001r. do dnia 30.11.2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 01.08.2001r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pierwotnie pracodawcą powódki był (...) Bank S.A., tj. w okresie od 17.04.2001r. do 03.01.2013r.

Następnie po połączeniu się banków: (...) Banku S.A. i (...) S.A. w dacie 01.01.2013r., powódka na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p., od dnia 04.01.2013r. stała się pracownikiem (...) S.A.

U strony pozwanej zasadą przy awansowaniu pracowników jest powierzanie im w pierwszej kolejności tylko czasowego pełnienia obowiązków na danym stanowisku kierowniczym (p.o.), a dopiero po sprawdzeniu się pracownika na takim stanowisku – awansuje się go na to stanowisko kierownicze.

W czasie zatrudnienia powódki w (...) Bank S.A., powódka na początku zajmowała następujące stanowiska pracy: inspektora bankowego, kasjera, doradcy w segmencie rachunki i operacje płatnicze – poziom I.

W dniu 15.09.2006r. pracodawca powierzył powódce pełnienie obowiązków (p.o.) kierownika filii nr 5 w O. w II Oddziale (...) Banku we W..

W dniu 01.07.2007r. powódka objęła stanowisko kierownika filii nr 5 w O., II Oddział (...) Banku we W..

Następnie od 1 października 2009 roku powódce zostało powierzone pełnienie obowiązków (p.o.) zastępcy dyrektora II Oddziału (...) Banku we W..

Pismem z dnia 28.12.2009r. pracodawca poinformował powódkę, że w związku z wejściem w życie od 01.01.2010r. nowego Regulaminu Wynagradzania, jej stanowisko pracy do odwołania otrzymuje brzmienie: „senior menadżer z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” w II Oddziale (...) Banku we W..

Po pewnym czasie stanowisko powódki: „senior menadżer z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” zaczęło nosić nazwę: „starszy kierownik z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”.

Do obowiązków powódki na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym należało m.in.:

- zapewnianie realizacji planów finansowych i sprzedażowych produktów oraz usług bankowych w Oddziale w części zleconej przez kierującego Oddziałem,
- zarządzanie sprzedażą w Oddziale,
- sprawowanie nadzoru nad portfelem kredytowym w oddziale, podejmowanie decyzji kredytowych,
- sprawowanie nadzoru nad realizacją wykonywanych zadań przez podległych pracowników,
- organizowanie bieżącej pracy jednostki poprzez zapewnienie obsady stanowisk,
- wytyczanie celów i ocenianie podległych pracowników;
- identyfikowanie ryzyka operacyjnego oraz prowadzenie działań utrzymujących ryzyka na akceptowanym poziomie,
- reprezentowanie oddziału na rynku lokalnym, aktywne uczestniczenie w akcjach marketingowych.

Powódka miała bardzo dobrą ocenę roczną pracy. W pisemnej ocenie pracy powódki z 12.03.2009r. pracodawca wskazał, że spodziewanym efektem dalszej pracy powódki będzie jej awans na stanowisko menadżerskie wyższego szczebla.

Powódka odbyła szkolenia m.in. z zakresu obsługi klienta, negocjacji, zarządzania, sztuki prezentacji, a także studia dyplomowe z zakresu ekspertyzy dokumentów. Miała kompetencje, również wynikające z jej wykształcenia, do zajmowania stanowiska kierowniczego w banku.

Za zgodą pracodawcy od 10.08.2012r. do dnia 28.02.2013r. powódka korzystała z urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad córką N. urodzoną w dniu (...)

**Dowód:** - świadectwo pracy, umowy o pracę, angaże i zakres obowiązków na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym – w aktach osobowych powódki;

- ocena pracy powódki z 12.03.2009r.: k.235-236;
- zeznania świadków: J. H.: k.209-210; E. G.: k.210-211,

- przesłuchanie powódki: k.238-240.

30 lipca 2012 roku doszło do połączenia się banków: (...) Banku S.A. i (...) S.A., zgodnie z art. 492§1 pkt 1 k.s.h. – w trybie przejęcia (...) Banku S.A. przez (...) S.A.

Zmiany te weszły w życie w dniu 1 stycznia 2013 roku.

W związku z tym, w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (...) S.A. stał się nowym pracodawcą powódki. Na skutek fuzji, doszło do zmiany nazewnictwa obowiązujących dotychczas w (...) Banku S.A. stanowisk pracy, nie zmienił się natomiast zakres obowiązków i kompetencji, jakie były oczekiwane od pracowników zatrudnionych na danych stanowiskach.

Na tej podstawie, II Oddział (...) Banku, położony przy ul. (...) we W., w którym do tej pory powódka pracowała na stanowisku: „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” zmienił nazwę na 36 Oddział (...) we W., znajdujący się w 4 regionie (...) we W..

Na skutek połączenia się banków doszło do zwolnień pracowników. (...) faworyzował pracowników zatrudnionych dotychczas w (...), a nie w (...) Banku.

Po powrocie z urlopu wychowawczego przez powódkę, przełożony powódki dyrektor regionu J. H. powierzył powódce na mocy porozumienia stron pełnienie obowiązków (p.o.) dyrektora 44 Oddziału we W. w 4 regionie (...) we W. na okres od 01.03.2013r. do 31.12.2013r. (to dawny I Oddział w (...) Banku, położony przy ul. (...) we W.).

Przełożony powódki był zadowolony z jej pracy na stanowisku p.o. dyrektora.

44 Oddział, którym kierowała powódka miał bardzo dobre wyniki, a powódka potrafiła zbudować i zmotywować zespół do pracy.

Powódka jednakże zaczęła źle się czuć, okazało się, że ma złe wyniki badań, które wskazywały na podejrzenie chłoniaka H.. W związku z tym uzgodniła z przełożonym J. H., że uda się ona na dalszy urlop wychowawczy, aby nie dezorganizować pracy w jego regionie długotrwałym zwolnieniem lekarskim.

We wniosku z dnia 16 października 2013 roku powódka zwróciła się do strony pozwanej o udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od dnia 2 stycznia 2014 roku do dnia 19 kwietnia 2016 roku. W odpowiedzi na wniosek, strona pozwana udzieliła powódce urlopu wychowawczego na okres od 1 stycznia 2014 roku do 19 kwietnia 2016 roku, który powódka następnie odbyła w całości.

W tym czasie powódka skupiła się na leczeniu chłoniaka (biopsja, dalsze badania, leczenie szpitalne). Powódka nie zajmowała się prowadzeniem działalności gospodarczej. Działalność gospodarczą powódka zarejestrowała dużo wcześniej, w dniu 01.09.2010r., polegając na doradztwie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania. Wprawdzie powódka zarejestrowała tę działalność, ale w rzeczywistości jej prowadzeniem zajmuje się mąż powódki, który jest zatrudniony w dużej korporacji na wysokim stanowisku i nie może samodzielnie zarejestrować tego rodzaju działalności.

**Dowód:** - akta osobowe powódki, a w nich wniosek powódki o dalszy urlop wychowawczy;

- karta informacyjna ze Szpitala z 25.04.2014r. i wynik badania PET: k.233-234;

- wypis z (...) dot. Powódki: k.292;

- zeznania świadków: J. H.: k.209-210; E. G.: k.210-211, M. B.: k.211-212;

- przesłuchanie powódki: k.238-240.

W 2014 roku J. H. przestał być dyrektorem 4 regionu, w którym pracowała powódka. Nowym dyrektorem regionu 4, w którym znajdował się 44 Oddział (...), którego pełniącą obowiązki dyrektora była powódka przed udaniem się na urlop wychowawczy, została D. R.. Dlatego to z nią w marcu 2016r. spotkała się powódka, przed planowanym powrotem z urlopu wychowawczego. Powódka zapytała D. R., na jakie stanowisko będzie mogła powrócić po urlopie wychowawczym. D. R. odpowiedziała powódce, że musi ustalić, jak teraz wygląda stanowisko pracy powódki w strukturze banku. 11 kwietnia 2016r. powódka wysłała do D. R. e-maila, w którym ponowiła swoją prośbę odnośnie określenia, na jakich warunkach ma wrócić do pracy, wskazując, że urlop wychowawczy kończy jej się z dniem 19 kwietnia 2016r. D. R. poleciła powódce zadzwonić 13 kwietnia 2016r., co też powódka uczyniła i wówczas D. R. powiedziała powódce, że zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy w dniach 20-21.04.2016r. i że powódka nie musi wykonywać badań wstępnych u lekarza medycyny pracy oraz ma przyjść w dniu 22.04.2016r. na spotkanie z R. W. (starszy specjalista ds. zasobów ludzkich; kadrowa). E-mailem z dnia 18 kwietnia 2016r. powódka zwróciła się do D. R. z prośbą o skierowanie na badania lekarskie, które są konieczne przed powrotem do pracy, ale nie otrzymała na tego e-maila odpowiedzi.

Wobec tego, powódka zaczęła robić badania lekarskie na własną rękę. Ponieważ nie wyszły one dobrze, powódka udała się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała w sposób ciągły od dnia 20.04.2016r. do dnia 14.10.2016r.

Pozwany bank - pomimo ciężącego na nim obowiązku z mocy art. 186<sup>4</sup> k.p., zgodnie z którym: „Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem” - nie zamierzał zaoferować powódce żadnego stanowiska pracy po zakończeniu przez nią jej urlopu wychowawczego w dniu 19.04.2016r. Bowiem w dniu 13 i 14.04.2016r. pracownik Departamentu Kadr (...) A. P. wysłała wiadomości e-mailowe do związków zawodowych o treści: „informuję o zamiarze rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z Panią J. J.. Proszę o przekazanie informacji, czy w/w pracownik korzysta z obrony lub ochrony związków zawodowych”. Z takim samym zapytaniem kadrowa zwróciła się do związków zawodowych w październiku 2016r., kiedy powódka miała powrócić ze zwolnienia lekarskiego. Powódka nie była członkiem związków zawodowych.

**Dowód:** - e-maile wysyłane przez powódkę do D. R. k.160;

- e-maile wysyłane z działu kadr do związków zawodowych w kwietniu i październiku 2016r. – na początku akt osobowych powódki;

- zeznania D. R. k.212-213;

- przesłuchanie powódki J. J. k.233-235.

W dniu 28 kwietnia 2016 roku strona pozwana umieściła ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko dyrektora Oddziału nr 36 we W.. W Oddziale nr 36 (...) powódka pracowała na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym (dawny II Oddział (...) Banku).

Strona pozwana nie zaproponowała powódce tego stanowiska pracy, kiedy powódka miała powrócić z urlopu wychowawczego w dacie 19.04.2016r. Nie zaproponowała powódce także, aby powódka złożyła chociażby aplikację na to stanowisko i wzięła udział w konkursie.

Zakres obowiązków na stanowisku dyrektora Oddziału nr 36 został określony jako m.in. : kierowanie oddziałem, zapewnienie osiągnięcia celów biznesowych i sprzedażowych przez Oddział, aktywny marketing w celu identyfikacji i pozyskiwania nowych klientów, dynamizowanie sprzedaży produktów i usług bankowych i nie bankowych, czy efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi.

Wskazany zakres obowiązków był bardzo zbliżony do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym.

W dniu 31 maja 2016 roku, strona pozwana umieściła ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko p.o. dyrektora oddziału. Zakres obowiązków na wakującym stanowisku został określony analogicznie jak w przypadku stanowiska dyrektora oddziału. Pozwany pracodawca nie zaproponował powódce objęcia wolnego stanowiska p.o. dyrektora oddziału.

Informacja o wolnych stanowiskach została umieszczona u strony pozwanej w miejscu ogłoszeń, jak również w systemie zewnętrznej rekrutacji.

Powódka nie była również informowana o wolnych stanowiskach w zakresie funkcji kierownika obsługi klientów. Powódka nie zgłaszała stronie pozwanej, że domaga się wyłącznie zatrudnienia na stanowisku dyrektora oddziału, jedynie wskazywała po prostu na chęć powrotu do pracy.

**Dowód:** - ogłoszenia o pracę sporządzone przez stronę pozwaną k.19-20;

- zeznania świadka R. W. k.214-215;
- zeznania świadka A. T. k.213-214;
- zeznania świadka D. R. k.212-213;
- przesłuchanie powódki J. J. k.233-235.

Struktura dawnego (...) Banku S.A. była następująca:

- I Oddział przy ul. (...),
- II Oddział przy ul. (...),
- III Oddział przy ul. (...),
- IV Oddział przy Placu (...).

Stanowisko pracy, które powódka zajmowała w (...) Banku przed połączeniem się z (...) i które nie było stanowiskiem p.o. - to stanowisko: kierownik filii nr 5 w O. w II Oddziale (...) Banku.

Stanowisko: „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” (wcześniej zwane: „zastępca dyrektora II Oddziału (...) Banku”) było również tylko stanowiskiem p.o. – a co wynika wprost z angaży znajdujących się w aktach osobowych powódki (powódce w dniu 01.10.2009r. powierzono p.o. zastępcy dyrektora II Oddziału, a pismem z dnia 28.12.2009r. poinformowano powódkę, że jej stanowisko pracy do odwołania otrzymuje brzmienie: „senior menadżer z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”, zwane jeszcze później „starszy kierownik z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”).

Po połączeniu się banków, filia (...) Banku (...) w O. stała się Oddziałem nr 2 w O. (...) (struktura organizacyjna k.300).

Po fuzji banków, wszyscy dotychczasowi kierownicy filii w (...) Banku stali się dyrektorami oddziałów w (...).

Pracownik E. G., po awansowaniu powódki na p.o. zastępcy dyrektora II Oddziału (...) Banku, została kierownikiem filii nr 5 w O. w miejsce powódki. Po połączeniu się banków, kiedy filia (...) Banku (...) w O. stała się Oddziałem nr 2 w O. (...), E. G. od stycznia 2013r. została dyrektorem Oddziału nr 2 w O. (...). Obowiązki pracownicze E. G. nie uległy zmianie.

**Biorąc pod uwagę powyższe, powódka J. J. co do zasady, po powrocie z urlopu wychowawczego w 2016 roku powinna wrócić na stanowisko pracy: dyrektora Oddziału w (...) S.A., skoro po fuzji banków, wszyscy dotychczasowi kierownicy filii w (...) Banku stali się dyrektorami oddziałów w (...).**

**Dowód:** - struktura organizacyjna (...) Banku: k.300, k.310-311, k.284-285;

- zeznania świadków: E. G.: k.210-211, M. B.: k.211-212.

Ponieważ jednak należy mieć także na uwadze, że w bankowości zachodzą bardzo szybko istotne zmiany, a stanowisko dyrektora Oddziału jest bardzo poważnym i odpowiedzialnym stanowiskiem, strona pozwana powinna była skierować powódkę po jej powrocie z urlopu wychowawczego w 2016r. do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym. Takim stanowiskiem jest stanowisko kierownika obsługi klientów, biorąc pod uwagę niemalże identyczny zakres obowiązków na tym stanowisku z zakresem obowiązków, jaki powódka miała będąc „starszym kierownikiem z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”.

Po połączeniu się banków, w strukturze organizacyjnej (...) przestało istnieć stanowisko: starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym. Ale stanowisko to odpowiada pod względem zakresu kompetencji i obowiązków nowo utworzonej przez stronę pozwaną pozycji: kierownika obsługi klientów.

Kierownik obsługi klientów ma za zadanie m.in.:

- planować i koordynować działania sprzedażowe i operacyjne zespołu,
- zapewniać wdrażanie i realizację polityki kredytowej banku,
- odpowiadać za realizację zadań kampanijnych i ich koordynację przez pracowników oddziału,
- nadzorować prawidłowość procesu kredytowego w oddziale,
- nadzorować realizację zadań związanych z identyfikacją, raportowaniem i ograniczaniem ryzyka operacyjnego w zespole, czy rozpoznawać i pozyskiwać dla oddziału nowych klientów.

Kierownik ten ma zastępować dyrektora oddziału, któremu jednocześnie podlega. Identyczne obowiązki były powierzone wcześniej powódce jako „starszemu kierownikowi z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”.

Takie samo stanowisko pracy jak powódka tj. „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” zajmowała w I Oddziale (...) Banku pracownik E. K.. Po połączeniu się banków, E. K. od 01.03.2013r. została kierownikiem obsługi klientów w 4 Oddziale (...) S.A.

W strukturze organizacyjnej 36 Oddziału (...), w którym powódka pełniła obowiązki „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” funkcjonuje po fuzji banków stanowisko kierownika obsługi klientów (struktura (...) po fuzji: k.193-196)

Ponadto w dniu złożenia powódce wypowiedzenia, tj. w dniu 18.10.2016r. pozwany bank (...) dysponował wolnymi stanowiskami kierownika obsługi klienta w następujących oddziałach we W.: jednym w 25 Oddziale, jednym w 12 Oddziale, jednym w 21 Oddziale, jednym w 4 Oddziale.

**Dowód:** - struktura (...) po fuzji banków: k.193-196;

- zestawienie wolnych stanowisk pracy u strony pozwanej na dzień złożenia powódce wypowiedzenia: k.274-277;
- pisemny zakres obowiązków na stanowisku kierownika obsługi klientów: k.286-288;

- przesłuchanie powódki: k.238-240.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 29 września 2016 roku lekarz medycyny pracy stwierdził, że powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym, tj. dawniej zajmowanym u pozwanego pracodawcy. W związku z tym powódka skontaktowała się z pozwaną spółką uzyskując informację, że jej przełożonym nie jest już D. R., ale A. T. – dyrektor regionu 2 (...) we W. (do maja 2017r.). Bowiem to w skład 2 regionu wchodził w 2016 roku 36 Oddział (...), w którym to Oddziale powódka zajmowała stanowisko starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym. Powódka napisała następnie wiadomość email do A. T., w której poinformowała ją o tym, że 17 października 2016 roku wraca do pracy.

**Dowód:** - zaświadczenie lekarskie z 29.09.2016: znajdujące się w aktach osobowych powódki;

- zeznania świadka A. T.: k.213-214;

- przesłuchanie powódki J. J. k.233-235.

W dniu 18 października 2016 roku strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zastosowaniem skróconego 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że termin ten upłynie w dniu 30.11.2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: zmiany organizacyjne u pracodawcy polegające na likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska starszego kierownika (wcześniej według nazewnictwa senior menadżera) związanego z wykonywaniem zadań zastępcy kierującego oddziałem detalicznym zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W pisemnym oświadczeniu, strona pozwana wskazała, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powódką, zostanie jej wypłacona odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, ale nie wyższa niż 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, a na podstawie art. 36<sup>1</sup>§1 k.p. zostanie jej wypłacone odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania umowy. Pozwany pracodawca zwolnił również powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem wszelkich uprawnień pracowniczych do dnia 31 października 2016 roku. W piśmie tym, powódka została pouczona o tym, że przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Powódka otrzymała wypowiedzenie pierwszego dnia po jej powrocie do pracy po zwolnieniu lekarskim i po wykonaniu badań okresowych. Przed złożeniem powódce oświadczenia o wypowiedzenia, strona pozwana nie proponowała jej pracy na żadnym stanowisku.

**Dowód:** - oświadczenie o wypowiedzeniu złożone powódce k.9;

- przesłuchanie powódki J. J. k.233-235.

Przy wręczeniu wypowiedzenia, powódka uzyskała informację od pracownika strony pozwanej, R. W. - specjalisty ds. zasobów ludzkich, że powódka może umówić się z nią na spotkanie celem ustalenia, jakie są wolne stanowiska pracy w pozwanej spółce, ale już po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka zainteresowana kontynuowaniem pracy u strony pozwanej zgodziła się na to spotkanie. Miało ono miejsce w korytarzu w siedzibie pozwanego pracodawcy i trwało 3-4 minuty, kiedy to R. W. pokazała powódce wydrukowane 4 oferty pracy u strony pozwanej. Z uwagi na to, że 3 z tych ofert dotyczyły pracy w pionie IT, do czego powódka nie ma kompetencji, a ostatnia dotyczyła najniższego stanowiska w strukturze pozwanej spółki, tj. doradcy klienta z obsługą kasy (powódka zaczynała karierę w banku od kasjera), nie była ona nimi zainteresowana.

**Dowód:** - zeznania świadka R. W. k.214-215;

- przesłuchanie powódki J. J. k.233-235.

Na dzień złożenia powódce wypowiedzenia, oprócz wskazanych już powyżej wolnych stanowisk kierownika obsługi klientów, u strony pozwanej były także wakaty na innych stanowiskach pracy odpowiadających kwalifikacjom zawodowym powódki, na które chętnie powróciłaby ona do pracy, ale nie zaproponowano ich powódce (żadnej pracy powódce nie zaproponowano). Strona pozwana w październiku 2016r. zamieściła w internecie ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy: doradcy biznesowego i specjalisty ds. zarządzania wydatkami.

**Dowód:** - ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy: k.303-304;

- przesłuchanie powódki: k.238-240.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5.446,33 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o wynagrodzeniu k.145.

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało w pełni na uwzględnienie.

Powódka J. J. domagała się uznania za bezskuteczne dokonanego wobec niej w dniu 18.10.2016r. wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej - w Banku (...) S.A. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powódka wielokrotnie w toku procesu wskazywała, że wnosi o przywrócenie do pracy na stanowisko pracy odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym i posiadanym kompetencjom, które powinno być adekwatne do wcześniej przez nią zajmowanego.

Swoje roszczenie powódka oparła na treści art. 45§1 k.p. w świetle którego: w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu przeprowadzone w sprawie w sposób drobiazgowy postępowanie dowodowe wykazało, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było całkowicie bezzasadne i dokonane zostało niezgodnie z prawem, a postępowanie pozwanego banku było rażąco krzywdzące wobec powódki. Stanowiło także naruszenie prawa pracownika powracającego z urlopu wychowawczego do powrotu do pracy co najmniej na stanowisko zgodne z jego kompetencjami i kwalifikacjami zawodowymi.

Ponadto to dopiero powódka starając się w toku niniejszego procesu w sposób jak najbardziej szczegółowy opisać strukturę dawnego (...) Banku S.A. i następnie strukturę (...) S.A. po połączeniu się tych banków z dniem 01.01.2013r., umożliwiła Sądowi prawidłowe odtworzenie w tej sprawie stanu faktycznego.

Jak zasadnie wykazała w toku procesu powódka, wbrew temu co podnosił pozwany pracodawca nie doszło do rzeczywistej likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy, a co przesądza o bezzasadności wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Bezsporne w sprawie były okoliczności zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy, jak również fakt przebywania przez nią na urlopie wychowawczym oraz zwolnieniu lekarskim. Sporna pomiędzy stronami była kwestia tego, czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Jak wykazywał pozwany pracodawca, na skutek przejścia (...) Banku S.A. przez Bank (...), doszło do istotnych zmian organizacyjnych u strony pozwanej, w tym m.in. przestało funkcjonować stanowisko: starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym, które zajmowała powódka w (...) Banku przed połączeniem się banków. Strona pozwana podniosła również, że obecnie w pozwanym banku brak jest stanowiska, które odpowiadałoby zakresowi obowiązków i kompetencji, jakie powódka miała na poprzednim stanowisku.

W ocenie powódki natomiast, likwidacja przez stronę pozwaną jej stanowiska pracy miała charakter pozorny. Jak argumentowała, doszło jedynie do zmiany jego nazwy, w pozwanej spółce istnieje bowiem stanowisko pracy, które pod względem zakresu obowiązków dokładnie odpowiada poprzednio przez nią zajmowanemu stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym i jest to stanowisko kierownika obsługi klientów. Strona pozwana nie zaproponowała jednak powódce objęcia tego stanowiska po powrocie przez powódkę z urlopu wychowawczego.

Sąd w ramach postępowania dowodowego dopuścił dowody z dokumentów, w tym zwłaszcza z: akt osobowych powódki, pisemnego zakresu obowiązków na stanowisku kierownika obsługi klientów w (...), struktury organizacyjnej (...) Banku i struktury organizacyjnej (...) po fuzji banków, wykazu wolnych stanowisk pracy u strony pozwanej na dzień złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd oparł przeprowadzone rozważania faktyczne również na dowodach ze źródeł osobowych. Sąd miał przy tym na względzie zeznania świadków: J. H. (dyrektor regionu - przełożony powódki), E. G. (kierownik filii nr 5 w O. w (...) Banku, a następnie dyrektor 2 Oddziału w O. (...)), M. B. (specjalista ds. zarządzania wydatkami w centrali banku), D. R. (dyrektor 4 regionu we W. (...)), A. T. (aktualnie dyrektor 1 regionu (...), a do maja 2017r. dyrektor 2 regionu (...) we W.) oraz R. W. (specjalista ds. zasobów ludzkich), gdyż zeznania wymienionych świadków były rzeczowe i spójne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Nade wszystko jednak Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania samej powódki J. J., która w sposób szczegółowy, logiczny i konsekwentny przedstawiła chronologiczny i spójny obraz stanu faktycznego w sprawie.

Mając na uwadze przeprowadzoną ocenę dowodów oraz dokonane na jej podstawie ustalenia faktyczne, Sąd uznał, że żądanie powódki o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim pozwany pracodawca w sposób oczywisty naruszył wobec powódki przepisy art. 186<sup>4</sup> k.p., zgodnie z którym: „Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem”.

Właściwie bezspornym w sprawie jest, że strona pozwana przed wręczeniem powódce wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie zaproponowała jej absolutnie żadnego stanowiska pracy w swoich strukturach. Dopiero dwa dni po wręczeniu powódce wypowiedzenia, świadek R. W. - specjalista ds. zasobów ludzkich, pokazała powódce wydrukowane 4 oferty pracy u strony pozwanej. Z uwagi na to, że 3 z tych ofert dotyczyły pracy w pionie IT, do czego powódka nie ma kompetencji (ani takiego wykształcenia), a ostatnia dotyczyła najniższego stanowiska w strukturze pozwanej spółki, tj. doradcy klienta z obsługą kasy (powódka zaczynała karierę w banku od kasjera), powódka nie była nimi zainteresowana. Była to jednak sytuacja zaistniała już po wypowiedzeniu powódce stosunku pracy przez pracodawcę.

Strona pozwana podniosła, że przepis art. 186<sup>4</sup> k.p. nie powinien mieć wobec powódki zastosowania, gdyż powódka w dniu 18.10.2016r. powróciła nie po zakończonym urlopie wychowawczym, lecz po zwolnieniu chorobowym.

Powyższe stwierdzenie strony pozwanej rażąco narusza zasady współzycia społecznego w świetle oczywistej okoliczności, że strona pozwana absolutnie nie miała zamiaru proponować powódce jakiegokolwiek stanowiska pracy, niezależnie od tego czy powódka wróciłaby bezpośrednio po urlopie wychowawczym, który kończył jej się w dacie 19.04.2016r. czy po następującym bezpośrednio po nim L4 trwającym do dnia 17.10.2016r.

Bowiem nie uszło uwadze Sądu, że w aktach osobowych powódki znajduje się korespondencja e-mailowa pracownika Departamentu Kadr (...) A. P., z dat 13 i 14 kwietnia 2016r., skierowana do związków zawodowych z zapytaniem o przynależność związkową powódki i z jasną informacją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę zawartej z powódką. Z takim samym zapytaniem kadrowa zwróciła się do związków zawodowych w październiku 2016r., kiedy powódka miała powrócić ze zwolnienia lekarskiego. (Powódka nie była członkiem związków zawodowych.)

Wynika z tego, że bank w ogóle nie zamierzał zatrudnić powódki i poszukiwać dla niej miejsca pracy odpowiadającego jej kwalifikacjom zawodowym.

W tej sytuacji twierdzenie, że wobec powódki nie powinien mieć zastosowania art. 186<sup>4</sup> k.p., ponieważ w dniu 17.10.2016r. nie wracała ona bezpośrednio z urlopu wychowawczego, lecz z następującego po nim zwolnienia lekarskiego, stanowi jaskrawe nadużycie prawa i jest wyjątkowo nieetyczne. Tym bardziej, że powódka udała się na dalszą część urlopu wychowawczego nie po to, aby odpoczywać, ale po to, by leczyć chłoniaka, a nadto wolała skorzystać z niepłatnego urlopu wychowawczego, aniżeli udać się na płatne przeciw L4, ale dezorganizujące pracę w 44 Oddziale, którym wówczas kierowała. Wynika to z zeznań ówczesnego przełożonego powódki dyrektora J. H., który zeznał, że powódka poinformowała go, że ma bardzo poważne problemy zdrowotne i uzgodniła z nim, że po to, aby nie zostawiać go bez nadzoru nad Oddziałem, nie uda się ona na zwolnienie lekarskie, lecz od stycznia 2014r. będzie kontynuowała urlop wychowawczy, w czasie którego zajmie się swoim zdrowiem. Bank zaś mógł od razu wprowadzić nowego pracownika na stanowisko dyrektora tego Oddziału w miejsce powódki.

Nie polega przy tym na prawdzie twierdzenie strony pozwanej, że powódka udała się na urlop wychowawczy po to, by zająć się prowadzeniem działalności gospodarczej. Wprawdzie powódka napisała we wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, że zamierza prowadzić działalność gospodarczą, ale w trakcie zeznań przed Sądem wyjaśniła, że uczyniła tak, ponieważ bank wymagał od niej, aby określiła się, czy prowadzi ona własną działalność gospodarczą. Ponadto niekoniecznie chciała informować innych pracowników o swojej chorobie. Przede wszystkim zaś powódka zeznała, że zarejestrowała działalność gospodarczą dużo wcześniej, bo jeszcze w 2010r., ale nigdy sama się nią nie zajmowała. Zarejestrowała ją po to, aby mógł ją prowadzić jej mąż, który ze względu na pracę na wysokim stanowisku w innej korporacji nie mógł samodzielnie zarejestrować takiej działalności.

Wskazana powyżej korespondencja e-mailowa D. Kadr z kwietnia 2016r., informująca związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, świadczy dobitnie o tym, że bank chciał pozbyć się powódki z grona pracowników, absolutnie nie zamierzając zrealizować ciążącego na nim z mocy prawa, tj. z mocy art. 186<sup>4</sup> k.p., obowiązku dopuszczenia powódki na jednym ze wskazanych w tym przepisie stanowisk pracy.

Już chociażby ten fakt przemawia za przywróceniem powódki do pracy u strony pozwanej.

Tymczasem, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, strona pozwana w październiku 2016r. dysponowała różnymi wolnymi stanowiskami pracy. Przykładowo powódka odnalazła w internecie ogłoszenia pozwanego banku o poszukiwaniu osób na stanowiska: doradcy biznesowego i specjalisty ds. zarządzania wydatkami, na których jak wskazała, chętnie podjęłaby pracę. Nie mówiąc już o tym, że na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca posiadał wolne stanowiska kierownika obsługi klientów w następujących oddziałach we W.: jedno w 25 Oddziale, jedno w 12 Oddziale, jedno w 21 Oddziale, jedno w 4 Oddziale – a co wynika z zestawienia wolnych stanowisk pracy w oddziałach we W. na dzień 17.10.2016r. przedłożonych przez stronę pozwaną w wykonaniu zobowiązania Sądu (k.274-277).

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powódka była zainteresowana nie tylko stanowiskami dyrektorskimi, kierowniczymi, ale chętnie podjęłaby pracę na niższym stanowisku, jak zeznała, np. doradcy firmowego, o którym to stanowisku wiedziała, że była w banku na nie w tym czasie także rekrutacja. Problem polegał na tym, że pozwany pracodawca nie zaproponował jej w ogóle pracy na żadnym stanowisku i z góry założył, że powódka zostanie z pracy zwolniona, kiedy wróci z urlopu wychowawczego.

Niezależnie jednak od tego, dodatkowo wskazać trzeba, że kiedy powódka miała powrócić w kwietniu 2016r. bezpośrednio z urlopu wychowawczego, bank dysponował wolnym stanowiskiem dyrektora 36 Oddziału (...) we W.. Był to Oddział, w którym powódka pracowała wcześniej na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym (dawny II Oddział (...) Banku).

Strona pozwana nie zaproponowała powódce tego stanowiska pracy, kiedy powódka miała powrócić z urlopu wychowawczego w dacie 19.04.2016r. Nie poinformowano też powódki, że to stanowisko jest wolne i może ona złożyć na nie aplikację i wziąć udział w konkursie.

Strona pozwana podnosiła w toku procesu, że powódka po ponad 2 -letnim urlopie wychowawczym nie była odpowiednio przeszkolona do zajmowania u strony pozwanej kierowniczego stanowiska, ponadto istniała obawa, że nie poradzi sobie w pracy po tak długotrwałej przerwie.

Odnosząc się do powyższej argumentacji, po pierwsze wskazać należy, iż powódka przed zachorowaniem na poważną chorobę pod koniec 2013 roku, była pracownikiem bardzo pozytywnie ocenianym przez pracodawcę. Świadczą o tym zeznania jej ówczesnego przełożonego dyrektora regionu J. H.. Zeznał on: „Powódka wypadła bardzo dobrze w ocenach pracowniczych (...) Oddział miał dobre wyniki, powódka potrafiła zbudować zespół”. Także nawet pobieżny przegląd stanowisk, na których pracowała powódka, wskazuje na to, że sukcesywnie pięła się ona po kolejnych szczeblach awansu w banku, poczynając od kasjera, a kończąc na p.o. dyrektora Oddziału.

Rzeczą zaś banku było skierowanie powódki na odpowiednie szkolenia, aby mogła ona po powrocie z urlopu wychowawczego nadal pracować u strony pozwanej, zgodnie ze swoimi – wysokimi kwalifikacjami. Powódka zresztą podchodzi do tego w bardzo racjonalny i rzeczowy sposób wskazując w swoich zeznaniach: „Wiem, że procedury się zmieniają i tak naprawdę codziennie jest coś nowego w bankowości. Ale pewne kompetencje się posiada. Gdyby mnie skierowano na szkolenie, to bym je odbyła. Już raz wróciłam po urlopie wychowawczym i to już było po połączeniu się banków i dałam sobie radę i zajęłam stanowisko p.o. dyrektora wtedy”.

Po drugie zaś zauważyć należy, że z twierdzeń pracodawcy, iż powódki długo nie było w pracy, a w tym czasie zmienił się szereg procedur, wynika, że w rzeczywistości to nie likwidacja jej stanowiska pracy była przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, lecz kwestie niewymienione w treści wypowiedzenia, a co tym bardziej czyni wypowiedzenie niezasadnym – skoro w wypowiedzeniu nie podano przyczyny prawdziwej.

Ponadto jak słusznie argumentowała powódka, likwidacja jej stanowiska pracy miała charakter pozorny.

Jak się wskazuje w doktrynie i judykaturze, uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić zmiany organizacyjne polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy, jednakże zmiany organizacyjne podane przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia mogą uzasadniać to wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (tak P. Wąż w komentarzu do art. 45 k.p. [w:]: Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. Krzysztof Walczak, 2017, Legalis/el).

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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07).

W rozpoznawanej sprawie pozwany bank wywodzi, iż stanowiskiem pracy, na którym pracowała powódka przed wykorzystaniem dalszej części urlopu wychowawczego poczynając od stycznia 2014r., a które nie było stanowiskiem tylko jako osoby „pełniącej obowiązki” (p.o.), było stanowisko „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego

oddziałem detalicznym” w II Oddziale (...) Banku S.A. Zaś stanowiska o takiej nazwie nie ma w strukturze połączonych banków.

Zgodzić się należy z pozwanym, iż w istocie z przedłożonej struktury organizacyjnej (...) obowiązującej po fuzji banków, wynika, że nie ma już stanowiska o takiej nazwie w strukturze połączonych banków.

Jednakże po pierwsze – jest stanowisko pracy, które pod względem zakresu obowiązków jest analogiczne do stanowiska „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”. Jest to stanowisko „kierownik obsługi klientów”. Zaś jak wskazano powyżej: „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”.

Po drugie zaś – myli się pozwany pracodawca podnosząc, że ostatnio zajmowanym przez powódkę stanowiskiem pracy niebędącym p.o., było stanowisko „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”.

Bowiem jak wynika z akt osobowych powódki, ostatnia zmiana umowy o pracę w drodze aneksu do niej, w zakresie stanowiska pracy powódki, dotyczyła objęcia przez powódkę w dniu 01.07.2007r. stanowiska kierownika filii nr 5 w O. w II Oddziale (...) Banku.

I to jest ostatnie stanowisko pracy powódki nie będące jedynie czasowym powierzeniem jej obowiązków (p.o.).

Natomiast od dnia 01.10.2009r. powierzono powódce czasowe pełnienie obowiązków zastępcy dyrektora II Oddziału (...) Banku.

Potwierdza to fakt, że pismem z dnia 28.12.2009r. pracodawca poinformował powódkę, że jej stanowisko pracy do odwołania otrzymuje brzmienie: „senior menadżer z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”, (zwane jeszcze później: „starszy kierownik z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”).

Następnie od 10.08.2012r. do 28.02.2013r. powódka korzystała z pierwszej części urlopu wychowawczego.

Od 01.03.2013r. do 31.12.2013r. była p.o. dyrektora 44 Oddziału w (...) S.A.

Jak zaś wynika z zeznań świadków: E. G. i M. B., po połączeniu się banków z dniem 01.01.2013r., wszyscy dotychczasowi kierownicy filii w (...) Banku stali się dyrektorami oddziałów w (...).

Świadek M. B. wskazała: „Powódka powinna wrócić na stanowisko dyrektora Oddziału. Wcześniej, przed wychowawczym zajmowała stanowisko p.o. dyrektora Oddziału 44. Jeśli patrzeć na jej stanowiska, kiedy nie była p.o. jakiegoś dyrektora, to była kierownikiem filii w O., która stała się potem Oddziałem (...). Wszyscy kierownicy filii zostali dyrektorami Oddziału po połączeniu banków.”

Jak wynika ze struktury organizacyjnej strony pozwanej obowiązującej po połączeniu się banków, filia (...) Banku (...) w O. stała się Oddziałem nr 2 w O. (...).

Świadek E. G., wyjaśniła, iż po awansowaniu powódki na p.o. zastępcy dyrektora II Oddziału (...) Banku, została kierownikiem filii nr 5 w O. w miejsce powódki. Po połączeniu się banków, kiedy filia (...) Banku (...) w O. stała się Oddziałem nr 2 w O. (...), E. G. w 2013r. została dyrektorem Oddziału nr 2 w O. (...). Obowiązki pracownicze E. G. nie uległy zmianie.

Tym samym świadek E. G. potwierdziła okoliczność, że po połączeniu się banków, dotychczasowi kierownicy filii w (...) Banku zostawali dyrektorami oddziałów w (...).

Dlatego biorąc pod uwagę powyższe, Sąd zważył, iż powódka J. J. co do zasady, po powrocie z drugiej części urlopu wychowawczego w 2016 roku, powinna wrócić na stanowisko dyrektora Oddziału w (...) S.A., skoro po fuzji banków, dotychczasowi kierownicy filii w (...) Banku stawali się dyrektorami oddziałów w (...).

Sąd miał jednak na uwadze fakt, iż w istocie rzeczy, bank jest instytucją, w działalności której zmiany dotyczące procedowania i sposobu pracy, także zmiany prawne, zachodzą niezwykle często. Zaś powódka jest nieobecna w pracy od stycznia 2014r. Ma to na uwadze także sama powódka, która nie oczekuje przywrócenia jej do pracy na stanowisko dyrektora Oddziału (...) chociaż formalnie, jak wskazano powyżej, tak właśnie powinno być – tylko domaga się przywrócenia do pracy zgodnie z art. 186<sup>4</sup> k.p. – na stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym i odpowiadające jej zakresowi obowiązków, jaki miała pracując na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym. Powódka wskazała, że jej zdaniem jest to stanowisko kierownika obsługi klientów.

Zgodzić się należy z powódką, iż jej dawne stanowisko pracy starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym w (...) Banku w pełni odpowiada pod względem zakresu obowiązków stanowisku kierownika obsługi klientów w (...).

Wynika to z porównania zakresu obowiązków kierownika obsługi klientów przedstawionego przez stronę pozwaną (k.286-288) i zakresu obowiązków powódki na stanowisku starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym znajdującego się w aktach osobowych powódki. Na obu tych stanowiskach pracy do pracownika należy: realizacja strategii banku oraz zarządzanie działalnością sprzedażową i operacyjną zespołu (odpowiednio pkt.1 i 2 zakresu obowiązków z akt osobowych powódki), zapewnienie realizacji zadań w sposób minimalizujący generowane ryzyko operacyjne (odpowiednio pkt.5 zakresu obowiązków z akt osobowych powódki), zapewnienie stosowania polityk i procedur kredytowych w zespole, sprzedaż i obsługa produktów kredytowych (odpowiednio pkt.3 zakresu obowiązków z akt osobowych powódki), zapewnienie odpowiedniej jakości zarządzania relacjami z klientami (odpowiednio pkt.4 zakresu obowiązków z akt osobowych powódki), zapewnienie optymalnej organizacji pracy oraz przepływu wiedzy i informacji w podległym zespole (odpowiednio pkt.6, 7, 8 i 9 zakresu obowiązków z akt osobowych powódki).

Jak wynika z powyższego, na obu tych stanowiskach zakres obowiązków jest niemalże identyczny. Ponadto w strukturze organizacyjnej 36 Oddziału (...), w którym powódka pełniła obowiązki „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” funkcjonuje po połączeniu banków stanowisko kierownika obsługi klientów.

Wynika z tego, że w rzeczywistości stanowisko pracy powódki nie zostało przez stronę pozwaną zlikwidowane. Dlatego strona pozwana powinna dopuścić powódkę do pracy na stanowisku kierownika obsługi klientów.

Dodatkowo wskazania wymaga okoliczność, że - jak zeznała powódka i czego strona pozwana w żaden wiarygodny sposób nie podważyła - takie samo stanowisko pracy jak powódka tj. „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” zajmowała w I Oddziale (...) Banku pracownik E. K.. Po połączeniu się banków, E. K. od 01.03.2013r. została właśnie kierownikiem obsługi klientów w 4 Oddziale (...) S.A.

Strona pozwana nie wskazała zaś kryteriów, jakimi się kierowała, pozostawiając w zatrudnieniu E. K., a zwalniając powódkę.

Wprawdzie z przedłożonej przez stronę pozwaną struktury osobowej pracowników (...) Banku we W. na dzień 31.12.2012r., tj. na 1 dzień przed połączeniem się z (...), wynika, że E. K. pracowała na stanowisku „kierującego oddziałem detalicznym” w I Oddziale (...) Banku przy ul. (...) we W. (obecnie jest to 44 Oddział (...)), a nie jako „zastępca kierującego oddziałem detalicznym” (k.279).

Należy jednak podkreślić, że nie jest to dla Sądu wiarygodna informacja.

Bowiem ze struktury organizacyjnej tylko I Oddziału (...) Banku złożonej przez stronę pozwaną za pismem z dnia 16.10.2017r. (k.223-224, k.309), wynika, że w I Oddziale (...) Banku (obecnie 44 Oddział (...)) było stanowisko „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”.

Następnie po złożeniu przez powódkę zeznań dotyczących E. K. i wskazaniu przez powódkę, że E. K. zajmowała takie samo stanowisko pracy jak powódka tj. „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym” w I Oddziale (...) Banku, a następnie została ona kierownikiem obsługi klientów w (...) S.A., strona pozwana za pismem z dnia 01.02.2018r. (k.284-285, k.310-311) przedłożyła strukturę organizacyjną całego (...) Banku. Z tej struktury wynika co innego aniżeli ze struktury wcześniej złożonej, tj., że w I Oddziale (...) Banku mieszczącym się przy ul. (...) we W. w ogóle nie było stanowiska pracy „starszego kierownika z funkcją zastępcy kierującego oddziałem detalicznym”.

Sąd wyjaśnia, że z tego powodu, iż pełnomocnik strony pozwanej nie wykonał prawidłowo zobowiązania Sądu z rozprawy z dnia 03.10.2017r. (k.215) i złożył tylko część struktury organizacyjnej (...) Banku, dotyczącą właśnie tylko I Oddziału (...) Banku, Sąd ponownie zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do przedłożenia struktury stanowisk dotyczącej Oddziałów: II, III i IV w (...) Banku (postanowienie Sądu k.240). Zaś pełnomocnik banku złożył całą strukturę organizacyjną (...) Banku, wraz z I Oddziałem, ale jakże już odmienną od pierwotnej. I było to już po złożeniu zeznań przez powódkę dotyczących m.in. stanowisk pracy E. K..

Sąd na rozprawie w dniu 11.01.2018r. zobowiązał także pełnomocnika strony pozwanej do przedłożenia wszystkich ocen rocznych powódki z całego okresu zatrudnienia u strony pozwanej (k.240). Strona pozwana nie złożyła ani jednej oceny (w aktach osobowych ich nie ma).

Powódka z własnej inicjatywy złożyła ocenę z 12.03.2009r. (k.235-236).

Wskazać należy, iż postępowanie pozwanego banku polegające na przedstawianiu sprzecznych ze sobą dokumentów, niepełnych dokumentów (przykład: zarządzenie członka zarządu banku z 29.03.2013r., gdzie nagle po jego stronie 7 nie ma już numeru strony, następnie są ponownie strony od 2 do 6 i nagle strona 29 – k.251-271 akt sprawy), a także na przedstawianiu ich w sposób wybiórczy (zamiast całej struktury (...) Banku, tylko struktury I Oddziału), niezwykle utrudniało szybkie zgromadzenie w tej sprawie niezbędnego materiału dowodowego.

Z tych też przyczyn kolejny wniosek dowodowy strony pozwanej, zgłoszony po ponad roku trwania procesu, o przesłuchanie świadka M. K. – HR biznes partnera, Sąd uznał za spóźniony na podstawie art. 207 §6 k.p.c. i zmierzający jedynie do zbędnej zwłoki w postępowaniu.

Sąd, z przyczyn wskazanych powyżej, stwierdził, że w niniejszej sprawie pozwany pracodawca w sposób rażąco naruszył przepis art. 186<sup>4</sup> k.p., a nadto doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki.

Na tej podstawie należy więc podnieść, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywistą. Tak sformułowana przyczyna jest zaś w świetle art. 45 k.p. – nieuzasadniona. Z tego względu Sąd uznał, że złożone powódce wypowiedzenie było niesłuszne, a roszczenie powódki o przywrócenie do pracy zasługuje w pełni na uwzględnienie.

W świetle zasadności żądania powódki, Sąd ocenił również, że celowym jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowanym przez nią stanowisku, tj. zgodnie z tym, czego się domagała - na stanowisku kierownika obsługi klientów. Sąd miał przy tym na względzie dotychczasowy, wzorowy przebieg jej zatrudnienia u strony pozwanej oraz rażąco naganne postępowanie strony pozwanej, która nie dopuściła powódki do pracy po jej powrocie z urlopu wychowawczego.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, powódka od 2006 roku piastowała funkcje kierownicze w pozwanym banku, zyskując pochwały i uznanie ze strony przełożonych. Co istotne, powódka uczestniczyła w szkoleniach, a także w inny sposób podnosiła swoje kwalifikacje. Jak wynika to również z zeznań świadków - przełożonych i współpracowników powódki, w toku swojej pracy powódka nabyła kompetencje i

umiejętności do wykonywania u strony pozwanej stanowiska kierownika obsługi klientów. Oceny tej nie zmienia fakt przebywania przez powódkę na urlopie wychowawczym oraz na zwolnieniu lekarskim, które spowodowały przerwę w pracy powódki. Powódka, także obecnie, jest bowiem zdeterminowana do kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej i w tym celu, jak zeznała, jest skłonna do odbycia dalszych koniecznych szkoleń. Co istotnie również, w świetle tego, że poza zmianą nazwy stanowiska powódki nie doszło do zmiany w zakresie wymaganych kompetencji, powódka z racji posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, jest aktualnie uprawniona do podjęcia wskazanej pracy na stanowisku kierownika obsługi klientów. Powódka w dalszym ciągu posiada bowiem ku temu właściwe umiejętności i zakres wiedzy. W świetle tego zaś, że powódka nie pozostaje skonfliktowana zarówno z kierownictwem jak i pozostałymi pracownikami u pozwanego pracodawcy, jej powrót do pracy nie wpłynie także negatywnie na atmosferę w środowisku pracy. Jak wynika również z zaświadczenia lekarskiego, powódka jest obecnie zdolna do wykonywania pracy. Brak jest więc podstaw, by stwierdzić, że przywrócenie do pracy powódki jawi się jako niecelowe.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w pkt. I-wszym sentencji wyroku.

W punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie, koszty procesu poniesione przez powódkę jako stronę wygrywającą proces obejmowały: uiszczoną przez powódkę opłatę sądową od pozwu w kwocie 3.120 zł oraz koszty zastępstwa procesowego wynoszące 720 zł, razem: 3.840 zł.

Pełnomocnik powódki wniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w dwukrotnej stawce z uwagi na poniesiony przez niego nakład pracy w wyjaśnienie tej sprawy.

W myśl art. 109 §2 k.p.c., „Orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, Sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, Sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.”

Sąd miał na względzie okoliczność, iż to pełnomocnik powódki w sposób bardzo zaangażowany przyczynił się do zgromadzenia w sprawie obszernego materiału dowodowego, a co pozwoliło na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego w sprawie i następnie na właściwą ocenę prawną tak ustalonego stanu faktycznego. Dlatego biorąc pod uwagę wkład pełnomocnika powódki w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, Sąd uwzględnił jego wniosek o zasądzenia od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w dwukrotnej stawce.

Wskazane koszty zastępstwa procesowego wyniosły 720 zł (360 zł x 2) i ustalone zostały w oparciu o § 9 ust.1 pkt 1 w zw. z § 15 ust.3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804) . Zastosowanie znajduje to rozporządzenie, obowiązujące w okresie od 01.01.2016r. do 26.10.2016r., a to z uwagi na datę wniesienia pozwu w sprawie, tj. 25.10.2016r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.