

Sygnatura akt IV P 1201/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 16-05-2013r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: W. A., M. A.

Protokolant: Łukasz Dajnowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 06-05-2013 r. we W.

sprawy z powództwa E. G.

przeciwko (...) Bank (...) S.A. w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 listopada 2012r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Bank (...) S.A. w W. powódka E. G. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 20 listopada 2012 r. zmieniającego dotychczasowe warunki jej pracy a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu żądania podała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.04.2001r. na czas nieokreślony, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł brutto, na stanowisku starszego skarbnika w Oddziale banku we W. przy ul. (...). Podała, że pismem z dnia 20.11.2012r., doręczonym w dniu 21.11.2012r., strona pozwana - na podstawie art. 42 k.p. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 28.02.2013 r., wypowiedziała jej warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy tj. starszego skarbnika proponując po upływie okresu wypowiedzenia nowe zmienione warunki pracy w postaci stanowiska starszego doradcy klienta I. Wskazała, że jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana podała zmiany organizacyjne pracodawcy polegające w szczególności na zmianie nazw i opisów stanowisk a jednocześnie podkreśliła, że dokonywana zmiana warunków zatrudnienia nie jest istotna i nie uzasadnia odmowy ich przyjęcia. Wskazując na powyższe podniosła, że dokonane wypowiedzenie warunków umowy o pracę jest nieprawidłowe, ponieważ zostało uczynione z naruszeniem przepisów o zwolnieniach grupowych jak również z naruszeniem przepisu art. 38 k.p. zaś podana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Wskazała, że u strony pozwanej prowadzone są zwolnienia grupowe w ramach których łączna maksymalna liczba pracowników, którzy mają być zwolnieni w trybie zwolnień grupowych ma wynieść 410 osób jak również, że zwolnienia grupowe mają być prowadzone w terminie od czerwca 2012 r. do czerwca 2013 r. Argumentowała dalej, że dokonanie przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego zamiast rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w drodze zwolnień grupowych ma na celu obejście przez pracodawcę procedury rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników i uchylenie się od obowiązku wypłaty należnej pracownikowi odprawy pieniężnej co w konsekwencji uzasadnia przyjęcie, że wypowiedzenie warunków pracy

nastąpiło z naruszeniem przepisów o zwolnieniach grupowych. Zarzuciła, że dokonane wypowiedzenie zmieniające nie zmierza do kontynuacji stosunku pracy, lecz treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że pozwany zmierza w rzeczywistości do doprowadzenia do jej zwolnienia, jednakże bez stosowania w tym zakresie przepisów ustawy o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podała, że wskazuje na to przede wszystkim to, że już w samej treści oświadczenia z dnia 20.11.2012 r. strona pozwana użyła sformułowania „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę”, zamiast przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Powódka wskazała dalej, że nowe obowiązki są jedynie częściowo zbieżne z poprzednimi obowiązkami na stanowisku starszego skarbnika, bowiem do obowiązków na stanowisku starszego doradcy klienta należą dodatkowe obowiązki takie jak w szczególności realizacja obsługi klientów, pozyskiwanie nowych klientów przez marketing oraz promocje produktów i usług banku w formie pośredniej lub bezpośredniej. Zarzuciła, że nie jest możliwym wykonywanie jednocześnie obowiązków przewidzianych dla skarbnika i prowadzenie bieżącej obsługi klienta nastawionej na wykonywanie planów i efektywną sprzedaż produktów oferowanych przez bank. Takie zaś połączenie stanowisk ma na celu doprowadzenie do sytuacji, w której nie będzie w stanie prawidłowo wykonywać albo obowiązków związanych ze stanowiskiem skarbnika, albo nie będzie mogła wykonywać sprzedaży produktów banku, co oznacza w konsekwencji brak realizacji planów, co będzie stanowiło w przyszłości przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. W tych okolicznościach powódka zarzuciła, że dokonane wypowiedzenie zmieniające ma w przyszłości skutkować definitywnym wypowiedzeniem umowy o pracę bez stosowania trybu zwolnień grupowych podkreślając dalej, że inne osoby wykonujące pracę na stanowisku starszego skarbnika zostały przez stronę pozwaną zwolnione w drodze rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach zwolnień grupowych i otrzymały stosowne odprawy. Wskazując na powyższe powódka zarzuciła, że wskazana w piśmie z dnia 20.11.2012 r. przyczyna wypowiedzenia jest pozorna (ma na celu obejście przepisów o zwolnieniach grupowych), a samo wypowiedzenie narusza przepisy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, i dalej, że dokonywana zmiana warunków pracy jest bardzo istotna. Nadto podniosła, że dokonane wypowiedzenie narusza przepis art. 38 § 1 k.p. gdyż pozwana nie zawiadomiła o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę zakładowej organizacji związkowej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Przyznając fakt aktualnego zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku starszego skarbnika w Oddziale przy ulicy (...) we W. strona pozwana wskazała, że wcześniej powódka była zatrudniona u pozwanego kolejno na stanowiskach kierownika skarbcza, inspektora ds. wsparcia operacyjnego, skarbnika w związku z czym wykonywała czynności związane zarówno z bezpośrednią obsługą klientów jak i inne, nie mające tego charakteru, należące do specyfiki oddziału banku. Wskazała, że od czerwca 2012r. wdrażane są u niej zmiany organizacyjne mające na celu optymalizację struktury organizacyjnej, w tym w zakresie zatrudnienia, przy czym jedna z nich dotyczy rezygnacji z odrębnego stanowiska skarbników w strukturze organizacyjnej oddziałów, których czynności są włączone do zakresu czynności zatrudnionych w oddziałach doradców i starszych doradców klienta w efekcie czego doradca klienta, oprócz czynności związanych z bezpośrednią obsługą klientów, ma w zakresie obowiązków również wykonywanie czynności skarbcowych, niezwiązanych z bezpośrednią obsługą klientów. Podniosła, że w dotychczasowej praktyce funkcjonowania oddziałów pozwanego pracownik zatrudniony na stanowisku skarbcowym wykonywał i wykonuje albo może wykonywać zarówno czynności z zakresu bezpośredniej obsługi klienta jak i czynności skarbcowe i na odwrót, co jest szczególnie widoczne w małych oddziałach o niskiej obsadzie oraz w przypadku absencji pracowników, kiedy zachodzi konieczność zapewnienia wykonywania przez obecnych w oddziale pracowników wszystkich niezbędnych czynności zgodnie z potrzebami jednostki stąd też celem zapewnienia elastyczności w zakresie czynności powierzanych poszczególnym pracownikom w opisie stanowiska skarbnika/starszego skarbnika zawarte zostały już kilka lat temu - oprócz czynności skarbcowych - również zadania z zakresu bezpośredniej obsługi klienta. Podała, że w dotychczasowym opisie stanowiska powódki przewidziane zostały w/w czynności z zakresu bezpośredniej obsługi klienta, polegające w szczególności na realizowaniu dyspozycji gotówkowych (wpłat, wypłat), przyczynianiu się do stabilizacji rozwoju sprzedaży (cross selling) a w szczególnych okolicznościach wykonywanie obowiązków na stanowisku inspektora ds. wsparcia operacyjnego. Podniosła, że w praktyce przełożony mógł zlecić powódce zadania z zakresu bezpośredniej obsługi klienta w zakresie, jaki nie odbiega od zadań pracownika na stanowisku starszego doradcy klienta a powódka, w ramach swoich obowiązków powinna takie zadania wykonywać. Wskazała,

że okoliczność, iż czynności z zakresu bezpośredniej obsługi klientów nie były powódce powierzane, nie zmienia faktu, iż należały do sfery jej obowiązków wynikających z opisu stanowiska, zatem musiała się w każdym czasie liczyć z poleceniem ich wykonywania. W tych okolicznościach zarzuciła, że nowe określenie nazwy stanowiska i zakresu czynności nie ma wpływu na zakres zadań, jakie mogłyby zostać powódce zlecone. Argumentowała dalej, że na przestrzeni zatrudnienia u pozwanego powódka wykonywała czynności zarówno z zakresu bezpośredniej obsługi klienta jak i z zakresu czynności tzw. back office, związanych z obsługą skarbcową, w szczególności w okresie zatrudnienia na stanowisku inspektora ds. operacyjnych i dalej, że powódka posiada kwalifikacje do wszechstronnej obsługi oddziału, w szczególności doświadczenie w procesie obsługi klientów nabyte u pozwanego, jak też odpowiednią wiedzę, gdyż ukończyła (u pozwanego) szkolenie " (...)sprzedażowa obsługa klienta". Podała dalej, że zaproponowała pracownikom zatrudnionym na stanowisku starszego skarbnika zmianę polegającą na zatrudnieniu na stanowisku starszego doradcy klienta a wobec odmowy zawarcia przez powódkę porozumienia, dotyczącego w/w zmiany, dokonała wypowiedzenia zmieniającego jej warunki umowy o pracę, które nie dotyczy pozostałych warunków zatrudnienia powódki. Nadto podniosła, że powódka nie jest członkiem zakładowej organizacji związkowej u pozwanego ani nie podlega jego ochronie w związku z czym nie miała obowiązku konsultowania przedmiotowej zmiany w trybie art. 38 k.p. Niezależnie od powyższego zarzuciła, że w banku trwa proces zwolnień grupowych, przeprowadzany w związku z projektem reorganizacji i optymalizacji zatrudnienia a w przypadku pracowników objętych procesem zwolnień grupowych art. 38 k.p. jest wyłączony. Podniosła, że zarzut powódki, iż dokonane przez pozwanego wypowiedzenie zmieniające zmierza do obejścia procedury rozwiązywania umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych, jest niezasadny podobnie jak zarzut, że pozwana zmierza do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z powódką. Zarzuciła, że nie można zgodzić się z argumentem, iż na zamiar obejścia procedury zwolnień grupowych wskazuje fakt użycia w wypowiedzeniu zmieniającym oznaczenia „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę” bowiem dokument ten zatytułowany został wypowiedzenie warunków umowy o pracę a jego treść jednoznacznie określa charakter. Wskazała nadto, że zarzut, iż z innym pracownikiem na stanowisku starszego skarbnika pozwany rozwiązał umowy o pracę, w żaden sposób nie dowodzi (ukrytego) zamiaru zakończenia stosunku pracy z powódką bowiem wprowadzie w ramach redukcji zatrudnienia pozwana rozwiązała umowę z innym pracownikiem oddziału, co nie oznacza jednak analogicznej decyzji w stosunku do powódki.

Podała, iż zarzuty powódki na temat planowanego obciążenia jej nadmierną ilością obowiązków niemożliwych do wykonania, są całkowicie bezpodstawne i nie znajdują oparcia w żadnych rzeczywistych działaniach pozwanego gdyż pozwany, jak każdy pracodawca ma obowiązek organizowania pracy w sposób umożliwiający jej realizację pod względem nie tylko jakościowym ale również ilościowym, z zachowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zarzuciła jednocześnie, że w niniejszej sprawie bezsporne jest, że u strony pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne w związku z czym wskazana przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i uzasadniona. Nadto podała, że waga dokonanych zmian nie powinna mieć znaczenia w niniejszej sprawie.

W piśmie procesowym z dnia 6 marca 2013r. strona pozwana wskazała, że na przestrzeni 30 dni licząc przed i po 20.11.2012r. wypowiedziano warunki pracy (poza powódką) jeszcze jednemu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku skarbnika a w przypadku 15 pracowników zatrudnionych na tym stanowisku zmieniono warunki pracy z stanowiska skarbnik lub starszy skarbnik na stanowisko doradca klienta lub starszy doradca klienta. (k. 65)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została zatrudniona u strony pozwanej (wówczas: (...) Bank S.A. w K.) początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2000r. na okres próbny do dnia 31 marca 2000r. a następnie, od dnia 1 kwietnia 2000r. do dnia 31 marca 2001r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku skarbnika w Oddziale we W. przy ulicy (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 kwietnia 2001r. powódka zatrudniona została u strony pozwanej (wówczas: (...) Bank (...) S.A. w W.), na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku skarbnika.

Na podstawie porozumienia zmieniającego zawartego w dniu 16 stycznia 2006r. powódka z dniem 16 stycznia 2006r. zatrudniona została na stanowisku inspektora ds. wsparcia operacyjnego. Do obowiązków powódki na stanowisku

inspektora ds. wsparcia finansowego należało wykonywanie czynności wspierających działalność operacyjną banku, w tym m.in.: realizacja dyspozycji bezgotówkowych przekazywanych przez pracowników front-office, sporządzanie not księgowych, wprowadzanie zmian dotyczących kont depozytowych, obsługa spotkań klientów, przygotowywanie umów otwarcia rachunków, zakładanie bezgotówkowych lokat terminowych, monitorowanie depozytów klientów pod kątem ich zapadalności oraz administrowanie przelewami klienta. W okresie tym, tj. od 30 do 31 maja 2006r., powódka odbyła szkolenie w zakresie (...)sprzedażowa (...) Klienta”. Na zajmowanym stanowisku, za okres od stycznia do grudnia 2006r. powódka uzyskała wysoką ocenę pracy ze wskazaniem, iż „spełnia wszystkie wymagania w danej dziedzinie, a niektóre przewyższa”.

Na podstawie porozumienia zawartego w dniu 31 lipca 2007r. powódka od dnia 1 sierpnia 2007r. zatrudniona została na stanowisku kierownika skarbcu. Następnie, w związku z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, powódka od dnia 1 listopada 2009r. zatrudniona została na stanowisku starszego skarbnika.

Do obowiązków powódki na stanowisku starszego skarbnika, zgodnie z opisem stanowiska, należało wykonywanie czynności z zakresu gospodarowania wartościami przechowywanymi w skarbcu, w tym przede wszystkim:

- przeliczanie i sortowanie wartości pieniężnych,
- prowadzenie ewidencji przechowywanych w skarbcu,
- zasilanie i przyjmowanie odwózki od kasjerów oraz kontrolowanie pozostałości kasowych,
- kontrolowanie autentyczności znaków pieniężnych,
- utrzymywanie na odpowiednim poziomie stanu gotówki,
- wykonywanie księgowania dotyczącego transakcji skarbcowych w systemie kasjerskim,
- wykonywanie raportów dla Departamentu Skarbu,
- prowadzenie i aktualizowanie albumu pieniędzy zagranicznych,
- przygotowywanie transportu wartości pieniężnych,
- uzgadnianie salda Oddziału w PLN i walutach zagranicznych,
- przyjmowanie i wydawanie depozytów,
- przeprowadzanie kontroli zgodności stanu gotówki u kasjerów ze stanem księgowym,

oraz dodatkowo:

- opracowywanie szczegółów konwojów pieniężnych,
- koordynacja pracy zespołu,
- szkolenie młodszych pracowników,
- realizacja dyspozycji gotówkowych (wpłaty i wypłaty) w polskich i zagranicznych znakach pieniężnych,
- przyczynianie się do stabilizacji i rozwoju sprzedaży, tzw. czynności cross selling,

a nadto w szczególnych okolicznościach, na polecenie przełożonego, wykonywanie obowiązków na stanowisku inspektora ds. wsparcia finansowego – zgodnie z opisem w/w stanowiska pracy.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 01.01.2000r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dn. 01.04.2000r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dn. 02.04.2001r., w aktach osobowych powódki

- porozumienie z dn. 16.01.2006r., w aktach osobowych powódki

- opis stanowiska pracy inspektora ds. wsparcia finansowego, k. 29 oraz w aktach osobowych powódki

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, w aktach osobowych powódki

- ocena pracy za rok 2006, w aktach osobowych powódki

- porozumienie z dn. 31.07.2007r., w aktach osobowych powódki

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w aktach osobowych powódki

- opis stanowiska pracy starszego skarbnika, k. 12 oraz w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka J. W., k. 67v.-68

- zeznania świadka P. O., k. 68-69

- przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

U strony pozwanej pracownik zatrudniony na stanowisku skarbnika w zakresie obowiązków posiadał także obowiązek wykonywania pewnych czynności dotyczących obsługi klienta, których wykonanie mogło być mu powierzone przez dyrektora Oddziału lub kierownika. Dotyczyło to m.in. realizacji dyspozycji gotówkowych czy też wykonywania tzw. czynności cross selling. Realizacja dyspozycji gotówkowych przez skarbnika polegała na przyjmowaniu środków od klienta wewnętrznego, tj. od innego pracownika banku oraz na przygotowaniu gotówki dla klienta w związku z złożoną dyspozycją. Natomiast wykonywanie czynności cross selling obejmowało dokonywanie sprzedaży na rzecz klienta banku produktów banku. Pracownik zatrudniony na stanowisku skarbnika mógł również realizować czynności polegające na zakładaniu rachunków, kont.

W okresie zatrudnienia na stanowisku skarbnika powódka mogła, na podstawie polecenia, realizować czynności obsługi klienta zewnętrznego. Mogła oferować produkty banku klientom, przy czym nie miała nadanych planów sprzedażowych, i nie otrzymała takiego polecenia od dyrektora Oddziału P. O.. Miała jednak uprawnienia do realizacji takich czynności a przy tym znała produkty banku, o których informacje zawarte były także w tzw. e-learningu oraz w publikowanych przepisach.

Powódka posiada kompetencje do wykonywania czynności skarbcowo-kasowych. Istnieje przy tym możliwość łączenia wykonywania czynności na stanowisku pracownika skarbcia i pracownika zajmującego się obsługą klienta.

Dowód: - zeznania świadka M. S., k. 66v.-67v.

- opis stanowiska pracy starszego skarbnika, k. 12

- opis stanowiska pracy inspektora ds. wsparcia finansowego, k. 29

- zeznania świadka J. W., k. 67v.-68

- zeznania świadka P. O., k. 68-69

- przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

U strony pozwanej prowadzone są zmiany organizacyjne zmierzające do optymalizacji struktury organizacyjnej, w ramach których prowadzone są także zwolnienia grupowe zatrudnionych u pozwanej pracowników.

Zwolnienia grupowe prowadzone są na podstawie porozumienia zawartego w dniu 22 maja 2012r. przez pozwaną spółkę z Zakładową Organizacją Związkową (...) w (...) Bank (...) S.A. Zgodnie z zawartym porozumieniem ustalono, iż wybór pracowników do zwolnień zostanie oparty o kryteria przydatności do pracy według ustalonej kolejności: kwalifikacje pracownika, aktualna ocena przełożonego, doświadczenie zawodowe, ocena dotychczasowego przebiegu pracy w banku, stażu pracy (ust. II pkt 2) jak również, że w miarę posiadanych możliwości bank zaproponuje pracownikom zmienione warunki zatrudnienia - w tym w drodze porozumienia zmieniającego a w przypadku pracowników, którzy nie wyrażą zgody na zawarcie porozumienia w drodze wypowiedzenia warunków umowy (ust. V pkt 1, 2 i 3).

W związku z prowadzonymi zmianami organizacyjnymi u strony pozwanej zrezygnowano z utrzymania stanowiska skarbnika jako odrębnego stanowiska w strukturze organizacyjnej Oddziału, zaś czynności wykonywane dotychczas przez skarbników zostały włączone do zakresu czynności zatrudnionych w oddziałach starszych doradców klienta I.

W wyniku wprowadzonej zmiany pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego doradcy klienta I poza obowiązkami związanymi z wykonywaniem czynności skarbcowych powierzono także czynności dotyczące bezpośredniej obsługi klientów.

Dowód: - pismo z dn. 07.11.2012r., k. 27

- porozumienie, k 51-53

- opis stanowiska pracy starszego skarbnika, k. 12 oraz w aktach osobowych powódki

- opis stanowiska starszego doradcy klienta I, k. 11

- zeznania świadka M. S., k. 66v.-67v.

- przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

Na przestrzeni 30 dni licząc przed i po 20 listopada 2012r. strona pozwana, w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach skarbników i starszych skarbników:

- wypowiedziała warunki pracy w zakresie zajmowanego stanowiska dwóm pracownikom, w tym powódce;
- zmieniła na zasadzie porozumienia stron stanowisko pracy piętnastu pracownikom.

(okoliczność przyznana, pismo k. 65)

W Oddziale, w którym zatrudniona była powódka, na stanowisku skarbnika zatrudniony był także J. W.. Na podstawie porozumienia zawartego w lipcu 2012r. pomiędzy stroną pozwaną a J. W. umowa o pracę zawarta z J. W. została rozwiązana, z dniem 30 września 2012r., w ramach zwolnień grupowych określonych porozumieniem z dnia 22 maja 2012r.

Z uwagi na staż pracy i doświadczenie podjęto decyzję, że powódce zaproponowane zostanie stanowisko starszego doradcy klienta.

Dowód: - porozumienie, k 14

- zeznania świadka M. S., k. 66v.-67v.

- zeznania świadka J. W., k. 67v.-68

- zeznania świadka P. O., k. 68-69

- przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

W dniu 21 listopada 2012r. pozwany pracodawca wręczył powódce pismo z dnia 20 listopada 2012r., w którym wypowiedział jej umowę o pracę zawartą w dniu 1 kwietnia 2001r., w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2013r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne pracodawcy polegające w szczególności na zmianie nazw i opisów stanowisk pracy.

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 marca 2013r. strona pozwana zaproponowała powódce zatrudnienie na stanowisku starszego doradcy klienta I przy zachowaniu pozostałych warunków zatrudnienia.

W wypowiedzeniu strona pozwana poinformowała powódkę, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 16 stycznia 2013r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Nadto powódka pouczone została o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Jednocześnie w treści oświadczenia wskazano, że zmiana warunków zatrudnienia nie jest istotna i nie uzasadnia odmowy ich przyjęcia jak również, że w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, w ocenie banku, rozwiązanie umowy nastąpi z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Wraz z oświadczeniem powódka otrzymała opis stanowiska pracy – starszy doradca klienta I.

Dowód: - wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia, k. 15 oraz w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

Przed dokonaniem wypowiedzenia strona pozwana zwracała się do powódki o wyrażenie zgody na zmianę z dniem 1 grudnia 2012r. stanowiska pracy na stanowisko starszego klienta I. Powódka na powyższe nie wyraziła zgody.

Dowód: przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

Zgodnie z opisem stanowiska pracy - starszego doradcy klienta I - do obowiązków pracownika zatrudnionego na w/w stanowisku należy gospodarowanie wartościami przechowywanymi w skarbcu, koordynacja procesów skarbcowych oraz dodatkowo prowadzenie bieżącej obsługi klientów, w tym przede wszystkim:

- przeliczanie i sortowanie wartości pieniężnych,
- prowadzenie ewidencji wartości przechowywanych w skarbcu,
- zasilanie i przyjmowanie odwózki od kasjerów oraz kontrolowanie pozostałości kasowych,
- kontrolowanie autentyczności znaków pieniężnych,
- archiwizowanie dokumentów kasowo-skarbcowych,
- utrzymywanie na odpowiednim poziomie stanu gotówki,
- wykonywanie księgowania dotyczącego transakcji skarbcowych w systemie kasjerskim,
- wykonywanie raportów dla jednostek centralnych banku,
- prowadzenie i aktualizowanie albumu zagranicznych znaków pieniężnych,

- przygotowywanie transportu wartości pieniężnych,
- uzgadnianie salda Oddziału w PLN i walutach zagranicznych,
- przyjmowanie i wydawanie depozytów oraz prowadzenie ich ewidencji,
- przeprowadzanie kontroli zgodności stanu gotówki u kasjerów ze stanem księgowym,
- księgowanie wpłat zamkniętych ze skarbca nocnego,
- wydawanie książeczek czekowych i prowadzenie ich ewidencji,
- koordynacja procesów skarbcowych w Oddziale,
- szkolenie pracowników w zakresie prawidłowego obrotu gotówkowego

oraz dodatkowo:

- prowadzenie bieżącej obsługi gotówkowej i bezgotówkowej klientów wszystkich linii biznesowych,
- realizacja obsługi klientów,
- pobieranie opłat i prowizji od klientów,
- przyczynianie się do stabilizacji i rozwoju sprzedaży, tzw. czynności cross selling,
- pozyskiwanie nowych klientów poprzez marketing i promocje produktów i usług banku.

Dowód: - opis stanowiska starszego doradcy klienta I, k. 11

Po 1 marca 2013r. powódka nadal wykonuje te same czynności, które wykonywała uprzednio na stanowisku starszego skarbnika.

Dowód: - zeznania świadka J. W., k. 67v.-68

- przesłuchanie powódki, k. 75v.-77

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.370 zł brutto.

Dowód: -zaświadczenie o zarobkach, k. 41

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 20 listopada 2012 r. zmieniającego dotychczasowe warunki jej pracy a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Zgodnie z przepisem art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku celem jedynie alternatywnym.

Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Dotyczy to umów o pracę na czas nieokreślony. Przyczyny uzasadniające mogą leżeć po stronie pracodawcy, np. zmniejszenie stanu zatrudnienia czy też wprowadzenie zmian organizacyjnych ale również po stronie pracownika, np. mała wydajność, częste nieobecności w pracy itp. W odniesieniu do wykładni pojęcia nieuzasadnionego wypowiedzenia zachowała aktualność (poza pkt I) uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Według tej uchwały wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stwierdzić należy, że ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. W przypadku gdy wypowiedzenie oparte jest na przyczynach, które nie uzasadniają wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę, lecz mają jedynie usprawiedliwiać jej zmianę, zasadność wypowiedzenia warunków pracy lub płacy zależy od tego czy pracodawca ma zamiar dalej zatrudniać pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy. Na ocenę zasadności wypowiedzenia może mieć wpływ treść propozycji, jaką pracodawca złożył wobec pracownika w zakresie nowych warunków pracy lub płacy. Za nieuzasadnione należy uznać np. wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy z równoczesnym zaproponowaniem mu warunków nie dostosowanych zupełnie do jego kwalifikacji, gdy istnieje możliwość zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym jego uzdolnieniom, przygotowaniu zawodowemu. Nieuzasadnione wypowiedzenie warunków to także takie, które jest połączone z propozycją zatrudnienia na warunkach nie nadających się do przyjęcia. W tym wypadku wypowiedzenie jest czynnością, która może być uznana za dokonaną w celu osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy przez skłonienie pracownika do złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, czyli z obejściem przepisów o wypowiedzeniu umowy.

Zgodnie dalej z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że powódce w dniu 21 listopada 2012r. strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę zawartą w dniu 1 kwietnia 2001r. w części dotyczącej stanowiska pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2013r. z powodu zmian organizacyjnych pracodawcy polegających w szczególności na zmianie nazw i opisów stanowisk pracy. Złożenie w/w oświadczenia wynikało przy tym – jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe – z faktu nie wyrażenia, uprzednio, zgody przez powódkę na zmianę stanowiska pracy z starszego skarbnika na starszego doradcę klienta I w drodze porozumienia stron.

Zmiana umowy o pracę powinna nastąpić w formie pisemnej, musi być uzasadniona, a wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.). Powyższe warunki zostały przez stronę pozwaną dochowane. Powódka otrzymała oświadczenie strony pozwanej na piśmie, wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia oraz przedstawiono nowe warunki pracy i płacy. Zawarto w nim również obowiązkowe pouczenie o skutkach odmowy przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy (art. 42 § 3 k.p.) jak również o prawie odwołania się do sądu (art. 30 § 5 k.p.). Zatem przedłożone powódce oświadczenie było prawidłowe pod względem formalnym.

Nie naruszało ono przy tym, w ocenie Sadu, dyspozycji przepisu art. 38 k.p. Okoliczności powyżej powódka w toku niniejszego postępowania nie wykazała zarzucając jedynie sam fakt naruszenia przez stronę pozwaną dyspozycji art. 38 k.p. Z kolei strona pozwana w złożonej odpowiedzi na pozew argumentowała, że powódka nie jest członkiem zakładowej organizacji związkowej u pozwanego ani nie podlega jego ochronie w związku z czym nie miała obowiązku konsultowania przedmiotowej zmiany w trybie art. 38 k.p. Nadto zarzuciła, że w banku trwa proces zwolnień grupowych, przeprowadzany w związku z projektem reorganizacji i optymalizacji zatrudnienia a w przypadku pracowników objętych procesem zwolnień grupowych art. 38 k.p. jest wyłączony.

Uwzględniając powyższe okoliczności podkreślenia wymaga, że zgodnie z przepisem art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Wynikający z powołanego przepisu obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego lub gdy zakładowa organizacja związkowa, na ich wniosek, wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 23² k.p. oraz art. 30 ust. 1–2¹ ustawy o związkach zawodowych). Jak przy tym podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2003r. (IPK 428/02, Pr. Pracy 2004/3/37) procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje przewidzianego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych poprzedzającego ją obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony.

W świetle powyższego nie budzi wątpliwości, że procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Powódka zaś w niniejszej sprawie nie tylko nie wykazała aby podlegała ochronie związku ale również aby pracodawca został o powyższym fakcie zawiadomiony.

W niniejszej sprawie istotne znaczenie dla zgłoszonego przez powódkę zarzutu naruszenia przez pozwaną bank dyspozycji art. 38 k.p. ma jednak fakt, iż w pozwanym banku, co nie stanowiło zresztą także sporu w sprawie, trwa proces tzw. zwolnień grupowych.

Wprawdzie jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009r. (I PK 185/08, M.P.Pr. 2009/7/366 -371) do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony – i do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.), także wtedy gdy następuje ono na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) ma, co do zasady, zastosowanie wymóg dotyczący zachowania trybu przewidzianego w art. 38 k.p. jednak nie dotyczy to sytuacji zawarcia porozumienia na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Takie zaś porozumienie - jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w tym zwłaszcza z dokumentu porozumienia zawartego w dniu 22 maja 2012r., którego to ważności żadna ze stron postępowania nie kwestionowała, - zostało zawarte między stroną pozwaną a Zakładową Organizacją Związkową (...) w (...) Bank (...) S.A. Powyższe zaś skutkowało wyłączeniem w przypadku dokonanej powódce wypowiedzenia zmieniającego stosowania art. 38 § 1 k.p.

Tym samym zarzut naruszenia przez stronę pozwaną dyspozycji art. 38 k.p. uznać należało za nieuzasadniony.

W konsekwencji zaś powyższego Sąd uznał, że przedłożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy było prawidłowe pod względem formalnym.

Następnie stwierdzić należało, czy złożone powódce wypowiedzenie warunków pracy było uzasadnione. Podkreślić trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia (analogicznie wypowiedzenia zmieniającego) nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z 6.12.2001 r., I PKN 715/00). Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, jak już zaznaczono na wstępie, mogą leżeć po stronie pracodawcy, np. zmniejszenie stanu zatrudnienia czy też wprowadzenie zmian organizacyjnych ale również po stronie pracownika, np. mała wydajność, częste nieobecności w pracy itp.

W przedmiotowej sprawie ustalono, że strona pozwana podjęła działania zmierzające do optymalizacji struktury organizacyjnej, w ramach których prowadziła także zwolnienia grupowe zatrudnionych pracowników. Zwolnienia odbywały się na zasadach określonych porozumieniem zawartym w dniu 22 maja 2012r. przez pozwaną spółkę z

Zakładową Organizacją Związkową (...) w (...) Bank (...) S.A. w którym przyjęto tak kryteria doboru pracowników do zwolnień jak również proces postępowania w przypadku zwolnień. Jako jedno z głównych założeń przyjęto przy tym w w/w porozumieniu, że strona pozwana - w miarę posiadanych możliwości - zaproponuje pracownikom zmienione warunki zatrudnienia - w tym w pierwszej kolejności w drodze porozumienia zmieniającego a w przypadku pracowników, którzy nie wyrażą zgody na zawarcie porozumienia w drodze wypowiedzenia warunków umowy.

Jak wykazało przy tym przeprowadzone postępowanie dowodowe w związku z prowadzonymi zmianami organizacyjnymi pozwany bank zrezygnował z utrzymania stanowiska skarbnika jako odrębnego stanowiska w strukturze organizacyjnej oddziału, przy czym czynności wykonywane dotychczas przez skarbników zostały włączone do zakresu czynności zatrudnionych w oddziałach starszych doradców klienta I. Powyższe znajduje potwierdzenie zarówno w zeznaniach słuchanych w sprawie świadków jaki i w zeznaniach powódki a także w złożonej do akt sprawy dokumentacji w tym w opisach stanowisk pracy dla: starszego skarbnika oraz starszego doradcy klienta I. Porównanie zakresu obowiązków na obu w/w stanowiskach nie budzi wątpliwości, że w zasadniczym zakresie tj. w zakresie głównych zadań i czynności na tych stanowiskach są one ze sobą zbieżne. Wprawdzie istnieją pewne różnice w zakresach obowiązków pracowników na obu wskazanych stanowiskach pracy jednak powyższe potwierdza jedynie twierdzenia strony pozwanej, że w wyniku zmian organizacyjnych pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego doradcy klienta I poza obowiązkami związanymi z wykonywaniem czynności skarbcowych powierzono także czynności dotyczące bezpośredniej obsługi klientów.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika przy tym, że w Oddziale, w którym zatrudniona była powódka na stanowisku skarbnika zatrudniony był jeszcze jeden pracownik, tj. J. W., z którym strona pozwana - w ramach zwolnień grupowych - rozwiązała, na podstawie zawartego z pracownikiem porozumienia, umowę o pracę z dniem 30 września 2012r. Jednocześnie z uwagi na staż pracy i doświadczenie powódki pozwana podjęła decyzję, że powódce zaproponowane zostanie stanowisko starszego doradcy klienta I, na którym zatrudniony pracownik, miał wykonywać m.in. czynności wykonywane dotychczas na stanowisku skarbnika co niewątpliwie pozostawało w związku z faktem, że Oddział, w którym zatrudniona jest powódka, posiada skarbiec, co w konsekwencji uzasadnia potrzebę zatrudnienia pracownika, który posiada doświadczenie i uprawnienia do wykonywania tzw. czynności skarbcowych. W tym zaś zakresie strona pozwana podjęła decyzję o dalszym zatrudnieniu powódki, która to decyzja - jak wynika z zeznań świadka M. S., którego to zeznaniem Sąd dał wiarę jako spójnym logicznym i wiarygodnym a przy tym znajdującym potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym dokumentacji akt osobowych powódki - wynikała m.in. z posiadanego przez powódkę doświadczenia i stażu pracy. Kryteria te pozostają przy tym w zgodności z zawartym przez pozwaną ze związkiem zawodowym porozumieniem z dnia 22 maja 2012r.

Jak wykazało przy tym przeprowadzone postępowanie dowodowe powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej była zatrudniona m.in. na stanowisku inspektora ds. wsparcia operacyjnego, na którym do jej obowiązków należało m.in.: realizacja dyspozycji bezgotówkowych przekazywanych przez pracowników front-office, sporządzanie not księgowych, wprowadzanie zmian dotyczących kont depozytowych, obsługa spotkań klientów, przygotowywanie umów otwarcia rachunków, zakładanie bezgotówkowych lokat terminowych, monitorowanie depozytów klientów pod kątem ich zapadalności oraz administrowanie przelewami klienta a zatem czynności pozostające niewątpliwie z zakresem obsługi klienta. Za okres zatrudnienia na w/w stanowisku uzyskała przy tym wysoką ocenę pracy ze wskazaniem, iż „spełnia wszystkie wymagania w danej dziedzinie, a niektóre przewyższa”. Czynności z zakresu obsługi klienta powódka mogła także wykonywać w okresie zatrudnienia na stanowisku starszego skarbnika. Powyższe okoliczności wskazują, w ocenie Sądu, jednoznacznie, że strona pozwana zastosowała obiektywne kryteria i przesłanki wytypowania powódki do dalszego zatrudnienia. Co więcej brak jest, z powyższych przyczyn, w ocenie Sądu, jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że strona pozwana poprzez dokonane wypowiedzenie zmieniające zmierza do rozwiązania z powódką umowy o pracę w przyszłości zaś wskazana przyczyna wypowiedzenia ma charakter pozorny jak również, do stwierdzenia, że dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że oznaczona przyczyna wypowiedzenia miała charakter rzeczywistej a przy tym uzasadniała dokonanie wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy

i płacy. Nadto w toku postępowania strona pozwana wykazała kryteria uzasadniające wytypowanie powódki do dalszego zatrudnienia. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że pracodawca który prowadzi zwolnienia grupowe nie musi zwalniać wszystkich pracowników skoro zwolnienia takie mają służyć ochronie miejsc pracy, tj. optymalizacji zatrudnienia.

Także sam fakt użycia przez pozwaną w złożonym powódce oświadczeniu o wypowiedzeniu sformułowania „(...) przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są (...)” wobec pozostałej treści oświadczenia, nie daje żadnych racjonalnych podstaw do przyjęcia aby strona pozwana faktycznie zmierzała do zwolnienia powódki poza trybem tzw. zwolnień grupowych i co istotniejsze aby podana powódce przyczyna wypowiedzenia miała charakter pozorny.

W tych okolicznościach Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte w punkcie II wyroku, Sąd oparł na treści przepisu art. 102 k.p.c. który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Sąd zważył w tym zakresie, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń

z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92) pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

Zarządzenie:

1. Odnotować;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki – adw. T. N.
3. Kal. 14 dni

W., dnia 04.06.2013r.