

Sygn. akt VIII *Pa 110/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy (spr.) SSR del. Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. Z. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 2 marca 2015 r. **sygn. akt** IV P 36/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 285 zł (dwieście osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka E. Z. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. domagała się od pozwanego przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz odszkodowania w związku z dyskryminacją w kwocie 5.000 złotych. Ostatecznie wniosła również o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwocie 5.358,62 złotych.

W uzasadnieniu swojego żądania powódka wskazała, że pracowała u pozwanego od ponad 31 lat, przy czym od 01 września 2003 roku zatrudniona była na stanowisku Kierownika D. Spraw Pracowniczych. Zaznaczyła, że przed

wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego przebywała na długotrwałym L4 oraz świadczeniu rehabilitacyjnym. Po powrocie do pracy otrzymała wypowiedzenie zmieniające w którym zaproponowano jej najniższe stanowisko pracy istniejące u pracodawcy wśród stanowisk nierobotniczych, w innym dziale niż dotychczas z najniższym wynagrodzeniem za pracę. Wskazała, że podczas jej choroby na jej stanowisko pracy zatrudniona została inna osoba. Zaznaczyła, że zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej nie uniemożliwiały jej dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy, doszło bowiem do połączenia D. Spraw Pracowniczych z D. Rachuby, a zatem powódka nadal mogła zajmować dotychczasowe stanowisko pracy. Wskazała również, że pracodawca dokonując swoistego „doboru” osoby na kierownika celowo pominął ją, nawet bez dania możliwości wykazania, że jest zdolna pełnić tę funkcję. Podobnie w ocenie powódki wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była fikcyjna bowiem dział którym kierowała nie przestał istnieć, a przyłączony D. Rachuby dotychczas nie miał własnego kierownika. Zaznaczyła, że twierdzenie pracodawcy, że jej stanowisko pracy po 30 latach pracy zostało zlikwidowane było nierzeczywiste, a miało na celu usunięcie powódki z firmy. Podała, że stanowisko i wynagrodzenie, jakie zostało jej zaproponowane stanowi degradację i poniża ją w oczach współpracowników. Powódka wskazała również, że w lutym 2012 roku odważyła zaprotestować przeciwko niewłaściwemu traktowaniu jej osoby przez przełożonego. Sprawa ta badana była przez komisję powołaną w tym celu i do dnia wniesienia pozwu nie została zakończona, natomiast okoliczności związane z poniżającym traktowaniem powódki w pracy wpłynęły na jej stan zdrowia, a w następstwie na jej niezdolność do pracy. Sytuacja ta została wykorzystana przez pracodawcę, który zorganizował konkurs na jej stanowisko pracy, a po powrocie oświadczył powódce, że stanowisko to zostało zlikwidowane. Sytuację tą powódka odczuła jako dyskryminację ze względu na wiek, bądź inne niedopuszczalne kryteria.

W odpowiedzi na pozew, pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że w Spółce wdrożono projekt, którego celem było przeprowadzenie audytu istniejącego systemu wynagrodzeń, wprowadzenia nowego regulaminu wynagrodzeń, analizy pracy, wartościowania stanowisk pracy oraz wdrożenia nowego schematu organizacyjnego w pozwanej Spółce. Projekt ten był realizowany w okresie od września 2011 roku do stycznia 2013 roku. W trakcie realizacji (...) Spółka (...) przedkładała zarządowi raporty i sprawozdania dotyczące poszczególnych etapów projektu. W sprawozdaniu z dnia 23 września 2011 roku zidentyfikowano między innymi problemy we współpracy D. Spraw Pracowniczych i innych działów Spółki. Pozwana zaznaczyła, że audytowani wskazywali, iż powódka jest niechętna oraz negatywnie nastawiona do projektu oraz nie współpracuje przy jego realizacji. Dodatkowo przeprowadzony indywidualny audyt powódki wykazał, że jej wyniki, jako Kierownika D. nie były zadowalające, o czym powódka została powiadomiona. Pozwany zaznaczył, że podczas realizacji projektu powódka nie wykazywała woli współpracy z firmą zewnętrzną, a jako kierownik D. Spraw Pracowniczych powinna zaangażować się w jego realizację. Wskazał również, że w czasie realizacji projektu powódka przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich oraz na świadczeniu rehabilitacyjnym, tymczasem w okresie tym pozwany potrzebował osoby kompetentnej, która pomogłaby w pracach związanych z wprowadzaniem nowego taryfikatora, regulaminu wynagradzania oraz przygotowywaniu dokumentów pracowniczych dlatego zarząd pozwanego podjął decyzję o zatrudnieniu na stanowisku nowoutworzonego D. (...) innej osoby. Ogłoszenie o naborze na to stanowisko pracy ukazało się na stronie internetowej Spółki, a także portalu (...). W procedurze konkursowej wyłoniono spośród 70 kandydatów 5 osób, a następnie wybrano na stanowisko kierownika D. (...). Pozwany zaakcentował, że ocena umiejętności i predyspozycji powódki i nowo zatrudnionego kierownika jest zdecydowanie odmienna, a zakres obowiązków powódki jako Kierownika D. Spraw Pracowniczych i obecnego Kierownika D. (...) nie jest tożsamy, bowiem obecnie kierownik ma znacznie więcej obowiązków. Jednocześnie pozwany wskazał, że z dniem 01 maja 2012 roku wprowadzono nowy schemat organizacyjny, w wyniku czego zlikwidowano D. Spraw Pracowniczych i utworzono nowy D. – Kard i Płac. W nowym regulaminie wynagrodzeń stanowisko powódki przestało istnieć. Zatem po powrocie powódki ze świadczenia rehabilitacyjnego nie mogła objąć dotychczasowego stanowiska pracy, a u pracodawcy istniał tylko jeden vacat – w Biurze (...), gdzie zgodnie z wymaganiami nowego taryfikatora powódka mogła objąć jedynie stanowisko młodszego referenta. Jednocześnie pozwany wskazał, że zaproponowanie powódce tego stanowiska pracy nie stanowiło przejawu jej dyskryminacji, lecz było wynikiem wprowadzenia zmian organizacyjnych. Pozwany zaprzeczył jakoby kiedykolwiek dyskryminował

pracowników, w szczególności ze względu na wiek, tym bardziej, że w związku z wynikami audytu wielu pracowników Spółki pracuje obecnie na zmienionych stanowiskach pracy ze zmniejszonym wynagrodzeniem za pracę.

Wyrokiem z dnia 2 marca 2015r. sygn. IVP 36/13 – Sąd Rejonowy wZ.przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie w kwocie 5.358,62 zł., za okres pozostawania bez pracy , oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nadto rozstrzygnął o kosztach procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powódka E. Z. (1) była zatrudniona u pozwanego i jego poprzedników od dnia 01 sierpnia 1981 roku , początkowo na podstawie umowy o pracę na wstępny staż pracy do dnia 31 października 1981 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stażysty w D. do spraw Pracowniczych. Następnie, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 listopada 1981 roku na stanowisku referenta w tym samym dziale. Od dnia 01 sierpnia 1983 roku powódce powierzono stanowisko starszego referenta, następnie od dnia 01 sierpnia 1984 roku stanowisko inspektora, a z dniem 01 kwietnia 1988 roku stanowisko starszego inspektora, natomiast od 01 marca 1989 roku – specjalisty. Z dniem 01 października 1991 roku powódce powierzono na okres choroby H. L. zastępstwo kierownika działu ekonomicznego i spraw pracowniczych.

W dniu 27 lutego 1998 roku powódka zawarła z pozwanym umowę na podstawie której pracodawca skierował ją na kurs dla kandydatów na członków Rad Nadzorczych, w okresie od dnia 01 marca 1998 roku do dnia 04 kwietnia 1998 roku, którego koszt pokrywał pracodawca. Powódka ukończyła ten kurs.

Na mocy porozumienia stron z dnia 31 lipca 2002 roku powódce powierzono stanowisko pełniącej obowiązki kierownika D. Spraw Pracowniczych, z bezpośrednim podporządkowaniem Prezesowi Zarządu.

W dniu 25 marca 2003 roku powódka ukończyła wyższe studia magisterskie na kierunku (...) i marketing w zakresie rachunkowości i informatyki.

Z dniem 01 września 2003 roku powódka objęła u pozwanego stanowisko kierownika D. Spraw Pracowniczych.

Od dnia 01 października 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.800 złotych oraz dodatek funkcyjny w kwocie 700 złotych.

Zgodnie z kartą stanowiska pracy do szczegółowych obowiązków powódki na stanowisku Kierownika D. Spraw Pracowniczych należało: kierowanie, nadzór i kontrola pracy D., nadzór nad obsługą socjalną pracowników, udział w Komisjach i czuwania nad prawidłowym dysponowaniem funduszem socjalnym, prognozowanie i planowanie zatrudnienia, współdziałanie z innymi wydziałami i działami, organizacjami związkowymi działającymi w przedsiębiorstwie w dziedzinie rozwiązywania spraw pracowniczych i zapobiegania powstawaniu konfliktów, czuwanie nad przestrzeganiem dyscypliny i właściwej organizacji pracy, analizowanie zatrudnienia i stanowisk pracy przy współpracy z kadrą kierowniczą, ustalanie zasad i systemów wynagradzania grup pracowniczych i indywidualnego zaszeregowania, rozwój zawodowy pracowników poprzez umożliwienie korzystania z różnych form kształcenia i podwyższania kwalifikacji zawodowych, przekwalifikowania i wewnętrzna alokacja kadr stosowanie do zmieniających się potrzeb, wnioskowanie w zakresie przyjęć, zwolnień, awansów, przesunięć i kar i nagród, koordynacja prac związanych z opracowywaniem sprawozdawczości oraz okresowych analiz, prowadzenie aktualnej ewidencji stanu zatrudnienia (ruch załogi), obliczanie czasu nieprzepracowanego wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie, opracowywanie sprawozdań i informacji wewnętrznych i zewnętrznych z zakresu spraw pracowniczych, współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie staży absolwenckich, robót publicznych itp., czuwanie nad prawidłową i terminową korespondencją z ZUS, Urzędem Skarbowym i innymi instytucjami, nadzór nad realizacją programu ZUS (...) związanego z zarejestrowaniem, zmianą danych osobowych i wyrejestrowaniem pracowników i członków rodzin, kompletowanie wszelkich dokumentów pracownikom ubiegającym się o emeryturę, rentę chorobową lub rodzinną oraz świadczenie rehabilitacyjne, szkolenie podległych pracowników z zakresu BHP i Systemu (...) Jakością, nadzór nad stosowaniem przez podległych pracowników obowiązujących w przedsiębiorstwie

procedur i instrukcji Systemu (...) Jakością, wykonywanie innych czynności wynikłych w toku pracy, niezbędnych dla sprawnego funkcjonowania działu i przedsiębiorstwa.

Od dnia 16 sierpnia 2011 roku u pozwanego rozpoczęto proces wartościowania stanowisk pracy, wprowadzania nowego schematu organizacyjnego, oraz systemu wynagrodzeń.

W tym celu pozwany podpisał umowę z firmą zewnętrzną - eduPartners (...) i Doradztwo Sp. J. w K.. W ramach realizacji projektu Spółka ta zapoznawała się ze strukturą organizacyjną pozwanego, przeprowadzała analizę pracy, weryfikację opisów stanowisk pracy na podstawie zakresów obowiązków poszczególnych pracowników. Pozwany na podstawie wyników tej analizy zamierzał przeprowadzić wartościowanie stanowisk pracy poszczególnych pracowników oraz dokonać zmian w strukturze organizacyjnej. Wyniki audytu wykazały nieprawidłowości we współpracy z D. (...), D. (...) Klienta, z przepływem informacji pomiędzy D. Sprzedaży, a Sekcją Eksploatacji Wodomierzy, jak też Sekcją Sprzedaży i Pozostałych Usług, konflikty w D. Technicznym, problemy we współpracy pomiędzy działami sieciowymi, a Sekcją Przygotowania Inwestycji i Remontów, problemy z przepływem informacji pomiędzy sekcją informacji o terenie, a działem technicznym. W zakresie współpracy D. Spraw Pracowniczych wykazano, że istnieje problem z rozliczaniem delegacji i urlopów oraz spraw socjalnych z Laboratorium, jak też z D. Rachuby wynikający z niedoprecyzowanego podziału zadań. Jednocześnie stwierdzono, że pomiędzy D. Spraw Pracowniczych, a pracownikami przepływ informacji nie jest prawidłowy, w tym brak bieżącego przekazywania informacji o ważnych wydarzeniach w przedsiębiorstwie (np. o wycieczkach). (...) wykazał również, że w D. Spraw Pracowniczych istnieje przerost zatrudnienia.

Z uwagi na wyniki audytu, zamiar wprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego oraz dokonania zmiany systemu wynagradzania pozwany podjął decyzję o przyłączeniu do D. Spraw Pracowniczych, D. Rachuby. Pozwany dokonując takiego połączenia chciał uzyskać poprawę efektywności współpracy pomiędzy tymi działami, zredukować przerost zatrudnienia oraz zmniejszyć koszty działania. Dotychczas D. Rachuby w schemacie organizacyjnym pozwanego podlegał bezpośrednio pod Głównego Księgowego będąc wyodrębnionym działem w pionie podległym Dyrektorowi do spraw (...). Komórkami bezpośrednio podległymi Głównemu Księgowemu były również D. (...), Sekcja Windykacji, D. Rachuby, D. Sprzedaży w tym Sekcja Sprzedaży Wody i Ś., Sekcja Sprzedaży Pozostałych Usług, Sekcja Dostarczania Faktur. Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym z czerwca 2011 roku do zadań D. Rachuby należało w szczególności: kontrola formalno – rachunkowa dowodów płacowych, obliczanie wynagrodzeń pracowników i sporządzanie list płac, sporządzanie list wypłat zasiłków wynikających z ubezpieczenia społecznego, obliczanie podatku dochodowego osób fizycznych i składek ubezpieczenia społecznego, dokonywanie potrąceń wynagrodzeń z tytułu składek oraz zajęć sądowych i pozostałych windykacji, sporządzanie zestawień zbiorczych list wypłat według miejsca powstania kosztów oraz rozdzielnika kosztów wynagrodzeń, sporządzanie deklaracji podatkowych i ubezpieczeń społecznych, sporządzanie sprawozdań i analiz na potrzeby Zarządu. W D. Rachuby zatrudnionych było trzech pracowników, natomiast w D. Spraw Pracowniczych podległym bezpośrednio Prezesowi Zarządu zatrudnionych było sześć osób.

W związku z zamiarem wprowadzenia zmian organizacyjnych jesienią 2011 roku organizowane były przez zarząd Spółki spotkania z pracownikami na których wskazywano na czym zmiany mają polegać. Powódka z dużą akceptacją podchodziła do planów połączenia D. Spraw Pracowniczych z D. Rachuby, tym bardziej, że to dział jej podległy wprowadzał do systemu większość danych dotyczących pracowników z których rachuba w znacznej mierze korzystała. Dodatkowo D. te ściśle ze sobą współpracowały, dlatego dla powódki było naturalne, że zostaną one połączone.

W związku z zamiarem prowadzenia u pozwanego audytu zwrócono się do D. Spraw Pracowniczych z prośbą o zeskanowanie zakresu obowiązków wszystkich pracowników według działów, w których pracowali. Kadry nie zostały szczegółowo poinformowane do czego mają służyć te dokumenty.

We wrześniu 2011 roku eduPartners przeprowadziła rozmowy z pracownikami zatrudnionymi w D. Spraw Pracowniczych, były to rozmowy związane z zakresami obowiązków poszczególnych pracowników. Wówczas powódka rozmawiała z J. K. – pracownikiem eduPartners, która wskazała powódce, że współpraca pomiędzy D. Sprawa

Pracowniczych, a audytorami dopiero się rozpoczyna, lecz w rzeczywistości w związku z negatywną oceną pracy tego D. przez audytorów, złą oceną przepływu informacji w następnym okresie firma ta kontaktowała się z D. poprzez Zarząd pozwanego. Dział Spraw Pracowniczych nie uczestniczył w komisjach wartościujących stanowiska pracy, nie brał również udziału w rozmowach związanych z wprowadzaniem nowego regulaminu wynagradzania i taryfikatora. Współpraca powódki z firmą (...) nie układała się pomyślnie, powódka była postrzegana jako osoba, która nie przekazuje w sposób kompetentny informacji podległym jej pracownikom, nie organizuje pracy podległego jej D. we właściwy sposób, a samo wprowadzanie zmian u pozwanego zostało opóźnione między innymi przez ten D., z uwagi na opóźnienia w realizacji powierzonych mu zadań. Dział Spraw Pracowniczych nie przygotował na czas list pracowników z numerami PESEL, powódka nie sporządziła również w wyznaczonym terminie uwag do projektu regulaminu organizacyjnego oraz regulaminu wynagradzania. Nie zostały również w wyznaczonym czasie przygotowane wypowiedzenia zmieniające dla pracowników pozwanego. Ocena pracy D. Spraw Pracowniczych przez pozwanego determinowana była w znacznym zakresie opinią przekazywaną przez audytorów eduPartners, którzy jednak osobiście z powódką nie kontaktowali się w zakresie związanym z koniecznością przygotowania dla nich dokumentów, czy danych związanych ze sprawami pracowniczymi. Informacje te były przekazywane do D. Sprawy Pracowniczych bądź przez E. Z. (2) – Dyrektora do spraw (...) bądź przez Zarząd pozwanego. W okresie prowadzenia u pozwanego audytu, z powódką nie kontaktowano się w celu przekazania jej informacji związanych z zastrzeżeniami audytorów, w zakresie organizacji pracy i zarządzania D. jej podległym. Dział powódki został odsunięty od prac związanych z realizacją projektu zmierzającego do restrukturyzacji pozwanego.

Powódka została poddana audytowi kompetencyjnemu prowadzonemu przez eduPartners i w ocenie audytorów wyniki tego audytu wskazały przede wszystkim na braki w zakresie kompetencji managerskich powódki. Powódka uzyskała 110,75 punktów na 185, jako pozytyw powódki wskazano jej zaangażowanie, lecz zaznaczono, że powódka pomimo pełnionych funkcji nie potrafi odnaleźć się w zadaniach dotyczących zakresu jej obowiązków, podjęta przez nią finalnie decyzja (w teście zwolniła pracownika przynoszącego Firmie największe korzyści) była w ocenie audytorów nieporozumieniem. Audytorzy krytycznie odnieśli się również wobec umiejętności analizy i selekcji informacji przez powódkę, co skutkuje wprowadzaniem błędów rzutujących na ostateczną decyzję Powódka oceniona została, jako osoba, której założeniem było jedynie dobrze wypaść podczas audytu.

Po uzyskaniu wyników audytu pozwany, w kwietniu 2012 roku przeprowadzał indywidualne rozmowy z pracownikami, podczas których omawiane były szczegółowo wyniki audytu. Zarząd podjął również decyzję o konieczności połączenia D. Spraw Pracowniczych oraz D. Rachuby. W tym czasie prezes pozwanego również podjął decyzję o konieczności przeprowadzenia konkursu na stanowisko kierownika połączonych działów, z uwagi na to, że w ocenie zarządu pozwanego tak doświadczony pracownik, jakim była powódka popełniał błędy, które ujawniły się na skutek audytu prowadzonego u pozwanego. Konkurs ten był konsekwencją negatywnej oceny pracy powódki przez eduPartners, oraz braku z jej strony współpracy przy reorganizacji Spółki. Nie bez znaczenia dla ówczesnego zarządu przy podejmowaniu decyzji o rozpisaniu konkursu na to stanowisko pracy był również fakt, że powódka w okresie intensywnych prac nad zmianą struktury organizacyjnej i regulaminu wynagradzania, a więc w okresie, w którym potrzebna była pomoc ze strony kierowanego przez nią D. korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego.

Organizację konkursu na stanowisko Kierownika D. Kadr i Rachuby powierzono firmie (...), w tym również opracowanie kryteriów wymaganych od kandydatów. W okresie od dnia 25 kwietnia 2012 roku do dnia 20 maja 2012 roku na stronie internetowej pozwanego oraz w serwisie „pracuj.pl” widniało ogłoszenie o naborze na to stanowisko. Powódka o konkursie na stanowisko kierownika D. (...) dowiedziała się w dniu 23 kwietnia 2012 roku. W tym samym dniu powódka dowiedziała się również, że w dniu 24 kwietnia 2012 roku jest proszona na rozmowę na której miały być omawiane jej wyniki testu kompetencyjnego. Od dnia 24 kwietnia 2012 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym do dnia 21 grudnia 2012 roku. Dlatego zarząd nie przedstawił jej wyników testów kompetencyjnych. Konkurs na stanowisko kierownika D. (...) wygrała M. L., która objęła to stanowisko pracy w czerwcu 2012 roku.

Po wprowadzeniu zmian w schemacie organizacyjnym pozwanego D. Kadr Płac podlegał bezpośrednio Dyrektorowi E. – Operacyjnemu. Przy czym zmiana ta polegała na przyłączeniu do D. Spraw Pracowniczych, D. Rachuby. W zakresie

zmian osobowych w tych D. z D. Spraw Pracowniczych przesunięto pracownika – archiwistę do innego działu, a D. Rachuby został przeniesiony „jeden do jednego”.

Do podstawowych obowiązków na stanowisku Kierownika utworzonego D. (...) należało organizowanie, kierowanie i koordynowanie pracy podległego zespołu kadrowo – płacowego, realizowanie polityki personalnej firmy, bardzo dobra znajomość przepisów dotyczących zatrudnienia i płac wynikających z k.p. i regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania (...) Sp. z o.o. oraz innych dokumentów wewnętrznych obowiązujących w Spółce, nadzór nad całokształtem zagadnień z zakresu kadr i płac, nadzór nad prawidłowym prowadzeniem i zabezpieczeniem dokumentacji kadrowej i płacowej, opracowywanie oraz weryfikacja wewnętrznych aktów prawnych organizowanie i koordynowanie procesów rekrutacji i selekcji oraz szkoleń w organizacji, nadzór nad obsługą socjalną pracowników i prawidłowym dysponowaniem funduszu socjalnego, sporządzanie i nadzór nad obowiązującą sprawozdawczością, oraz opracowaniami na potrzeby instytucji zewnętrznych oraz dyrekcji w zakresie dotyczącym zatrudnienia pracowników, reprezentowanie przedsiębiorstwa w kontaktach z instytucjami zewnętrznymi, szkolenie podległych pracowników z zakresu przepisów i zasad BHP oraz Systemu (...) Jakością, bieżąca współpraca ze wszystkimi komórkami przedsiębiorstwa oraz związkami zawodowymi w zakresie realizowanych zadań, bieżące informowanie przełożonych o stwierdzonych nieprawidłowościach, wykonywanie innych czynności wynikłych w toku pracy działu, niezbędnych do sprawnego funkcjonowania działu i przedsiębiorstwa.

Pismem z dnia 24 lutego 2012 roku powódka zgłosiła pozwanemu, że w przedsiębiorstwie występują zachowania o charakterze mobbingu. W treści skargi powódka wskazała, że wobec niej stosowany jest mobbing, którego sprawcą w większości przypadków jest E. Z. (2). Powódka podała, że w czerwcu 2011 roku przeciwstawiła się Pani Dyrektor bowiem nie wyraziła zgody na podpisanie tabeli z proponowanymi i obecnymi stawkami dotyczącymi grupowego ubezpieczenia na życie i od tego czasu pogorszyły się stosunki powódki z Panią Dyrektor, która w niewłaściwy sposób potraktowała powódkę w obecności przedstawiciela firmy brokerskiej. Powódka wskazała, że kolejnym przejawem mobbingu było odsunięcie jej od organizacji obchodów związanych z osiemnastolecie Spółki, tym bardziej, że w poprzednich latach tego typu obchody organizowane były przez Sekcję Świadczeń Socjalnych i jedynie do obchodów piętnastolecia Spółki powołana została komisja. Dodatkowo w styczniu 2012 roku powódka zgłosiła konieczność odbycia z Panią Dyrektor rozmowy w związku z obchodami 50 lecia pożycia małżeńskiego byłego pracownika Spółki, w tym kwestie związane ze sposobem realizacji zakupu kwiatów i kosza z artykułami spożywczymi, lecz Pani Dyrektor nie chciała się spotkać z powódką i kazała jej jedynie przekazać, że wszystko ma być tak zorganizowane, jak poprzednio. Wskazała nadto, że poczuła się urażona w związku z sugestiami Pani Dyrektor, że D. jej podległy rozpowszechnia informacje związane z planowanymi przyjęciami na stanowiska obrony cywilnej. Pani Dyrektor odmówiła również spotkania się powódką pod koniec stycznia 2012 roku w sprawie druku „zgoda na potrącanie dodatkowych należności z wynagrodzenia za pracę”, po ponownej prośbie o spotkanie została przyjęta, a druk został uzupełniony o podstawę prawną, lecz Pani Dyrektor skrytykowała wówczas uprzednio złożone przez powódkę uwagi do nowego schematu organizacyjnego. Jednocześnie informacja o obowiązkowym szkoleniu pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi została przekazana przez Panią H. W., co było zaskoczeniem dla innych kierowników i samej powódki sprawiając jej dużą przykrość bowiem poczuła wyeliminowana z kolektywu pracy. Jednocześnie powódka opisała sytuację związaną ze zleceniem przez Panią Dyrektor opracowania wykazu pracowników z wysługą lat, kiedy na jej pytanie czy w wykazie tym mają znaleźć się dane dotyczące wykształcenia poszczególnych pracowników usłyszała, słowa „tyko my mamy takie problemy inni ich nie mają” wypowiedziane podniesionym tonem, a słowa wypowiedziane w obecności innych osób były obraźliwe i poniżające. Jednocześnie zarzuciła, że została w sposób poniżający potraktowana przez Panią Dyrektor bowiem pierwotnie polecono jej przygotować wykazy pracowników uwzględniające wysługę lat, natomiast pracownicy D. Rachuby przesłali wykaz bez uwzględniania wysługi lat twierdząc, że tak miało być. Tymczasem Pani dyrektor „się wygadała”, że do tego wykazu musi ponownie dodać kolumnę z wysługą lat, co świadczyć miało o jej braku zaufania do powódki i kierowego przez nią D.. Powódka w skardze tej szczegółowo opisała swoje odczucia związane z pracą w takich warunkach, dolegliwości zdrowotne, sugerując również, że w stosunku do innych pracowników też stosowane są zachowania o charakterze mobbingu. W związku ze skargą powódki pozwany powołał Komisję antymobbingową, której pierwsze posiedzenie odbyło się w dniu 28 marca 2013 roku, na tym spotkaniu przekazano skargę powódki członkom komisji z wyłączeniem E. Z. (2),

lecz ze względu na to, że skarga ta dotyczyła jednego z członków komisji skarga powódki miała być rozpoznawana na kolejnym posiedzeniu komisji, które odbyło się w dniu 12 kwietnia 2012 roku, na którym nie podjęto jednak żadnych decyzji związanych ze skargą powódki, odraczając posiedzenie w tym przedmiocie do dnia 23 kwietnia 2012 roku. Z kolei na tym posiedzeniu komisji przeprowadzono rozmowę z powódką. Pismem z dnia 06 maja 2013 roku E. Z. (2) ustosunkowała się do zarzutów powódki zgłaszanych w skardze, odnosząc się szczegółowo do poszczególnych punktów i zaprzeczając aby kiedykolwiek w jakiegokolwiek formie stosowała wobec powódki mobbing. Komisja antymobbingowa zbierała się jeszcze kilkakrotnie, lecz jej działania nie przyniosły skutku, dlatego postanowiono zwrócić się do podmiotu zewnętrznego w celu powierzenia rozpoznania skargi powódki. Podmiot ten nie stwierdził aby wobec powódki dopuszczono się mobbingu.

W kwietniu 2012 roku pozwany wprowadził nowy regulamin wynagradzania pracowników, który wszedł w życie w dniu 01 maja 2012 roku. Jednocześnie na mocy zarządzenia wewnętrznego nr PS/005/3/2012 prezesa zarządu Przedsiębiorstwa z dnia 26 kwietnia 2012 roku wprowadzono nową strukturę organizacyjną Przedsiębiorstwa. Zarządzenie to wprowadzało między innymi zmiany związane z podległością D. (...), obecnie bowiem D. ten podlegał bezpośrednio Dyrektorowi E. – Operacyjnemu, przy czym nadal również Główny Księgowy podlegał także Dyrektorowi E. – Operacyjnemu.

Po wprowadzeniu nowej struktury organizacyjnej, w związku z przeprowadzonym wartościowaniem stanowisk pracy pracownikom wręczano wypowiedzenia zmieniające. Większość kierowników dotychczasowych komórek organizacyjnych otrzymała stanowisko pełniących dotychczasowe obowiązki, z zamrożeniem wynagrodzenia za pracę na okres około 5 lat. W założeniu pozwany planował, w razie sprawdzenia się tych pracowników ponownie powierzyć im stanowiska kierownicze z wyrównaniem wynagrodzenia. W wyniku zmian organizacyjnych wprowadzanych u pozwanego nie zostali zwolnieni pracownicy w wieku powódki, ze zbliżonym do niej stażem pracy. Od dnia 08 listopada 2012 roku zmienił się zarząd pozwanej, obecnie prezesem zarządu został G. R..

Powódka, wiedząc, że podczas jej nieobecności w Spółce zaszły zmiany w dniu 22 listopada 2012 roku udała się na spotkanie z nowym prezesem zarządu, chcąc poinformować pracodawcę, że zamierza powrócić do pracy oraz porozmawiać na temat jej stanowiska pracy. Podczas tej rozmowy G. R. poinformował powódkę, że już nie ma jej stanowiska pracy, co powinno wiązać się z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Prezes wyraził jednak wolę satysfakcjonującego obie strony rozwiązania tej sytuacji i poprosił powódkę o przygotowanie kilku propozycji rozwiązania zaistniałej sytuacji. Wyjaśnił również, że poprosi obecnego kierownika D. (...) o przygotowanie także tego typu propozycji i jeśli będą one zbieżne to prezes rozważy złożone propozycje. Jednocześnie pozwany zaznaczył, że nie będzie w stanie podjąć tej decyzji do końca 2012 roku.

Powódka w dniu 23 listopada 2012 roku wysłała do pracodawcy maila, w którym wskazała, że nie widzi podstaw do uznania, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane bowiem jedynie połączono dwa działy, z którego jeden nie miał kierownika, przy czym nie doszło do wprowadzenia żadnych innych zmian personalnych w połączonych działach. W dniach 26 i 29 listopada 2012 roku powódka wysłała kolejne wiadomości mailowe do pozwanego w których przedstawiła osiem propozycji rozwiązania zaistniałej sytuacji. Pozwany nie zajął stanowiska w tej sprawie.

W związku z końcem okresu pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego, w dniu 21 grudnia 2012 roku powódka wiedząc, że Prezes nie podejmie decyzji do końca roku zwróciła się do pracodawcy z prośbą o umożliwienie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, na co pracodawca wyraził zgodę.

Pismem z dnia 08 stycznia 2013 roku pracodawca zwrócił się do Zakładowych Organizacji Związkowych z zapytaniem, czy związki obejmują ochroną związkową powódkę, wyjaśniając jednocześnie, że pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia, w związku ze zmianami organizacyjnymi oraz likwidacją dotychczas zajmowanego stanowiska pracy z dniem 01 maja 2012 roku. W piśmie tym wskazano również, że po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowane zostanie nowe stanowisko pracy – młodszy referent do spraw obsługi klienta i umów w Biurze (...) z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.800 złotych.

W odpowiedzi Komisja Zakładowa (...) wskazała, że obejmuje powódkę ochroną związkową i wyraziła sprzeciw w stosunku do planowanego wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy.

Po powrocie do pracy w dniu 14 stycznia 2013 roku, powódka została poproszona do prezesa pozwanego, gdzie w obecności wice prezesa wręczono powódce wywiedzenie warunków pracy i płacy. W piśmie tym pracodawca wskazał, że wypowiada powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał: zmiany w strukturze organizacyjnej Przedsiębiorstwa oraz likwidację stanowiska Kierownika D. Spraw Pracowniczych z dniem 01 maja 2012 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce stanowisko młodszego referenta do spraw obsługi klienta i umów w Biurze (...) z płacą zasadniczą w wysokości 1.800 złotych. Równocześnie wręczono powódce pismo na podstawie którego pracodawca na podstawie art. 42 § 2 k.p. powierzył powódce od dnia 15 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku pracę w Biurze (...), na stanowisku młodszego referenta.

W tym samym dniu powódka oświadczyła, że nie przyjmuje nowych warunków pracy i płacy i wniosła o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, na co pracodawca wyraził zgodę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, zeznania wyżej przywołanych świadków oraz zeznania stron, jak i złożone przez strony do akt sprawy dokumenty. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy miał przede wszystkim na względzie, że w zasadzie stan faktyczny nie był pomiędzy stronami sporny, a jedynie strony różniły się w ocenie poszczególnych faktów. Sąd Rejonowy uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy, tym bardziej, że zeznania świadków i stron były spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniające oraz korelowały z dokumentami przedłożonymi przez strony postępowania. Sąd nie uwzględnił zeznań świadków w zakresie, w którym, wskazywali oni, że powódka w sposób nieodpowiedni wywiązywała się ze swoich obowiązków, jak też zeznań w których wskazywali na wyniki testu kompetencyjnego powódki albowiem zeznania te nie mogły stanowić podstawy rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, biorąc pod uwagę przyczyny wypowiedzenia powódce pracy i płacy wskazane w piśmie wypowiadającym przez pracodawcę.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w trybie wypowiedzenia zmieniającego, przy czym pracodawca dochował procedur związanych z zastosowaniem tej formy prowadzącej do zmiany treści stosunku pracy łączącego strony postępowania, lecz w ocenie Sądu wskazana powódce przyczyna zmiany warunków pracy i płacy nie była rzeczywista.

W ocenie Sądu Rejonowego w sprawie ma zastosowanie przepis art. 42 § 1 k.p., bowiem przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to, że pracodawca składając pracownikowi wypowiedzenie zmieniające winien dochować wszystkich wymogów formalnych, jakie przewidziane są przy definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę.

W związku, z tym, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony zastosowanie znajduje w sprawie także regulacja zawarta w art. 30 § 3 i 4 k.p.

W ocenie Sądu I instancji obowiązkiem pozwanego było, więc nie tylko złożenie oświadczenia na piśmie, ale również spełnienie wymogów z art. 42 § 2 k.p. to jest zaproponowanie powódce nowych warunków pracy i płacy, ale przede wszystkim podanie przyczyny podjęcia takiej decyzji.

Wskazał, iż w orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało zasady wykładni art. 30 § 4 k.p. Przyjmuje się jednolicie, że pracodawca narusza swoje obowiązki ujęte w tym przepisie, wówczas, gdy w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy podana przyczyna jest sformułowana zbyt niejasno, ogólnikowo, jest niekonkretna w takim stopniu, że adresat oświadczenia woli – pracownik, nie może dokonać oceny, czy stawiane mu zarzuty lub podnoszone

okoliczności są słuszne i prawdziwe, a w konsekwencji podjąć decyzję o wdaniu się w spór przed sądem. Gdy dochodzi do takiego sporu, jego granice wyznaczają podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia. Prawdziwość podanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia również ma znaczenie, w aspekcie oceny wypełnienia przez pracodawcę obowiązku wynikającego z regulacji art. 30 § 4 k.p. Zatem podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa, w tym sensie, że ma ona stanowić rzeczywiste uzasadnienie dla działania pracodawcy.

Pozwany, jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę podał zmiany w strukturze organizacyjnej Przedsiębiorstwa oraz likwidację stanowiska Kierownika D. Spraw Pracowniczych z dniem 01 maja 2012 roku.

Przechodząc do analizy wręzonego powódce wypowiedzenia zmieniającego Sąd Rejonowy stwierdził, że forma, w jakiej wypowiedziano jej warunki pracy i płacy była zgodna z przepisami. Pracodawca dokonał wypowiedzenia na piśmie, wskazując wszystkie niezbędne elementy, wymagane przez przepisy prawa. Mając na uwadze treść art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Bez wątplenia pismo pracodawcy z dnia 14 stycznia 2013 roku, określało rodzaj i zakres zmian, jakie miały nastąpić w łączącym strony stosunku pracy, w sytuacji, w której powódka przyjąłaby proponowane jej nowe warunki pracy i płacy. Nie sposób jednak uznać, zdaniem Sądu I instancji - na tle ustalonego stanu faktycznego, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Odnosząc się do tej kwestii, w pierwszej kolejności należy wskazać, że zasadnicze znaczenie miała ocena, czy pracodawca zaproponował powódce zmianę warunków pracy i płacy, w następstwie zmian w strukturze organizacyjnej Przedsiębiorstwa oraz likwidacji jej stanowiska pracy powódki.

W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że stanowisko pozwanego zgodnie z którym w wyniku zmian organizacyjnych u strony pozwanej doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska Kierownika D. Spraw Pracowniczych nie zasługuje na uwzględnienie. Zasadnicze znaczenie w tym zakresie miały przedłożone przez pozwanego zakresy obowiązków tak powódki, jak i Kierownika D. Kadr i Rachuby. Nie powielając ustaleń poczynionych w stanie faktycznym wskazać należy, że dokumenty te są w zasadzie tożsame, choć zakres obowiązków powódki jest bardziej rozbudowany. Zakres obowiązków Kierownika D. (...) został jedynie poszerzony w dwóch punktach o sprawy związane z płacami. Jednocześnie w sprawie istotnym było, że przed wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego u strony pozwanej D. Rachuby był to D. podległy Głównemu Księgowemu, w pionie Dyrektora do spraw (...), przy czym w dziale tym nie było kierownika. Zatem tym bardziej, zdaniem Sądu Rejonowego, przyjąć należało, że doszło do przyłączenia D. Rachuby do D. Spraw Pracowniczych, zaznaczając, że w zasadzie nie doszło do zmian osobowych w tych działach, poza przeniesieniem archiwisty. W ocenie Sądu Rejonowego, ta zmiana w schemacie organizacyjnym, miała charakter zmiany „kosmetycznej” i nie wiązała się z rzeczywistą likwidacją danego stanowiska pracy. Jeśliby uznać, że doszło do likwidacji D., to bardziej zasadnym byłoby, na tle ustalonego stanu faktycznego przyjęcie, że doszło do likwidacji D. Rachuby i poszerzenia o jego zakres obowiązków kompetencji D. Spraw Pracowniczych, czego konsekwencją była jedynie formalna zmiana nazwy D. na D. (...). Dla tej oceny podstawowe znaczenie miała treść zeznań złożonych przez ówczesnego prezesa pozwanego Z. D., który konsekwentnie twierdził, że w wyniku audytu ujawnione zostały nieprawidłowości w działaniu komórki podległej powódce, a sama powódka nie aprobowała zmian, jakie miały zostać wprowadzone i nie współpracowała na właściwym poziomie z audytorami, którzy negatywnie ocenili jej pracę. Dodatkowo świadek ten wskazał, że nie bez znaczenia dla podjęcia decyzji o rozpisaniu konkursu na stanowisko kierownika D. (...) była okoliczność, że powódka w momencie strategicznym dla Spółki przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, co wpływało na odsunięcie w czasie wprowadzenia zmian, bowiem całe odium przygotowywania dokumentacji związanej ze zmianą warunków pracy i płacy pracowników spadło wówczas na zarząd. Mając również na względzie, że świadek ten zeznał, iż decyzję w zakresie wdrożenia procedury konkursowej podjął już w marcu 2012 roku, tym bardziej nie można przyjąć, że faktycznie zlikwidowano stanowisko pracy powódki z dniem 01 maja 2012 roku, jak zostało to wskazane w piśmie wypowiadającym powódce warunki pracy i płacy. Zatem, skoro pracodawca już wówczas był niezadowolony z pracy powódki, negatywnie oceniał pracę podległego jej D., nadto w tym czasie nie istniały przeszkody, aby wypowiedzieć powódce umowę o pracę, jednak pracodawca zdecydował się rozpiścić konkurs pomimo, że stanowisko to nadal było obsadzone. Tymczasem pracodawca podjął decyzję o konieczności dokonania zmian osobowych, bowiem

zorganizował całą procedurę związaną z naborem na stanowisko kierownika D. (...) i to jeszcze zanim zapoznał powódkę z wynikami jej testu kompetencyjnego. W ocenie Sądu Rejonowego, to właśnie wyniki audytu, ujawniające się w okresie jego przeprowadzania konflikty i brak komunikacji pomiędzy D. były rzeczywistą przyczyną złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy zauważył, iż nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało wręczone powódce po niemalże ośmiu miesiącach od czasu, gdy kierownictwo nad działem dotychczas jej podległym objęła M. L., z której wyników pracy pracodawca był zadowolony. Ewentualnym usprawiedliwieniem takiego działania pracodawcy mógłby być fakt, że powódka w całym tym okresie była niezdolna do pracy i podlegała ochronie przed wypowiedzeniem, jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy ten argument nie był wystarczający, tym bardziej w świetle okoliczności związanych z powzięciem decyzji o rozpisaniu konkursu na stanowisko kierownika D. (...).

Zdaniem Sądu rejonowego, wprowadzenie u pozwanej nowego schematu organizacyjnego również nie może zostać uznane za wystarczające dla dokonania ustalenia, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane, tym bardziej, że w zasadzie zmiany organizacyjne u pozwanego zakończyły się na wprowadzeniu tego schematu. Nie wprowadzono nowego regulaminu pracy, czy regulaminu organizacyjnego, które potwierdzałyby rzeczywiście dokonane zmiany organizacyjne. Zatem mając na uwadze również wyżej przytoczoną argumentację wskazaną powódce, jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, likwidacja stanowiska pracy Kierownika D. Spraw Pracowniczych była pozorna. W ocenie Sądu Rejonowego, prawdziwą intencją pracodawcy było zwolnienie powódki, a nie kontynuacja istniejącego stosunku pracy. Powódka zasadnie uznała, że przyczyny zmiany warunków pracy i płacy były pozorne, a zaproponowane jej nowe warunki pracy i płacy nie uwzględniały jej kwalifikacji, doświadczenia, umiejętności. Pracodawca w taki sposób zmieniając powódce warunki pracy i płacy zdawał sobie sprawę, że powódka ich nie przyjmie. Ocena warunków zatrudnienia powódki przed wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego oraz tych, które zaistniałyby po przyjęciu wypowiedzenia zmieniającego prowadziła do wniosku, że zmiana warunków pracy i płacy miała charakter pozorny bowiem nie zmierzało do celu, dla którego zostało wprowadzone do przepisów prawa pracy, a więc kontynuacji zatrudnienia przy zmienionych istotnych elementach stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie, pracodawca nie mógł bezkrytycznie założyć, że powódka nowe warunki przyjmie, jeśli jej wynagrodzenie miało być znacznie zmniejszone, a zaproponowane stanowisko nie wymagało od niej praktycznie żadnych kwalifikacji. Konkludując, Sąd Rejonowy stwierdził, że czynności, które wykonywała powódka, jako kierownik D. Spraw Pracowniczych zostały przejęte przez kierownika D. (...), przy czym nieznacznie zostały one powiększone, a co się z tym łączy nie można uznać, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Wobec tego roszczenie powódki okazało się zasadne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 04 września 2007 roku, sygn. akt I PK 92/07 pozorna likwidacja stanowiska ma miejsce wówczas, gdy stanowisko jest wprawdzie likwidowane, lecz w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego.

Mając wszystko powyższe na uwadze, na mocy wyżej przywołanych przepisów Sąd I instancji orzekł, jak w punkcie pierwszym wyroku.

Konsekwencją uznania niezasadności złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego było uwzględnienie na podstawie art. 47 k.p. jej żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przy czym wysokość wynagrodzenia nie była pomiędzy stronami sporna. Za całkowicie bezzasadne Sąd Rejonowy uznał argumenty pozwanego uzasadniające niecelowość przywrócenie powódki do pracy. Przede wszystkim okoliczność, że zajmowane uprzednio przez powódkę stanowisko jest już obsadzone pracownikiem, który ma odpowiednie kwalifikacje nie może uzasadniać uznania, że przywrócenie powódki do pracy nie jest celowe. Pracodawca bowiem dokonując nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy musi liczyć się z możliwością przywrócenia pracownika do pracy i ponosi z tym związane ryzyko. Podkreślenia wymaga, iż orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W konsekwencji przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany

w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość, dokonywana na podstawie wyżej przywołanego przepisu wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Przy czym ocena zaistnienia przesłanek wynikających z tego przepisu następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, Lex nr 529773). Zatem zgodnie z tą zasadą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Dlatego zgodnie z treścią art. 6 k.c., to na stronie pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia okoliczności z których wywodziła skutki prawne. Tymczasem pozwany nie wykazał żadnych okoliczności, które mogłyby uzasadnić zastosowanie w sprawie art. 42 § 2 k.p. ograniczając się jedynie do wskazania, że stanowisko pracy powódki jest już obsadzone, a powódka nie posiada niezbędnych kwalifikacji do jego objęcia. Tym bardziej, że nie wykazano, że powódka istotnie nie posiada niezbędnych kwalifikacji, a nadto jak już wyżej wskazano pracodawca ponosi ryzyko związane z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo wskazać należy, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na kierowniczym stanowisku. Pozwany nigdy nie zgłaszała zastrzeżeń, co kwalifikacji powódki, a wręcz przeciwnie odbywała ona wiele kursów i szkoleń, nawet w ramach umów podpisywanych z pracodawcą uzyskując niezbędną wiedzę oraz posiadając duże doświadczenie. Nie można również uznać, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe bowiem jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane ponieważ, jak wykazało postępowanie dowodowe likwidacja stanowiska pracy miała charakter pozorny. Również nie przesądza o niecelowości czy niemożliwości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z toczącym się procesem sądowym (Wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243).

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki w zakresie żądania odszkodowania w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał, iż zgodnie z regulacją art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W myśl art. 18^{3b} § 1 za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Powódka pomimo, że była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i była wzywana do wskazania kryteriów dyskryminacji, wskazała, że w jej ocenie była dyskryminowana

ze względu na wiek wskazując, że obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania zawiera postanowienia naruszają zasadę równego traktowania, co bezpośrednio wpływa na sytuację powódki i zasadność wręzonego jej wypowiedzenia zmieniającego. Przede wszystkim wskazała, że na jej stanowisko pracy zatrudniona została osoba młodsza, która po bardzo krótkim okresie weryfikacji 3-4 miesięcy została zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony. W tym zakresie wskazała przyjdzie, że powódka nie brała udziału w konkursie, dlatego nie sposób uznać, że powódka nie była równo traktowana w zakresie nawiązania stosunku pracy w stosunku do M. L.. Powódka w tym okresie pozostawała bowiem w zatrudnieniu, natomiast M. L. dopiero ubiegała się o zatrudnienie. Powódka wskazywała również, że dyskryminacja jej osoby polegała na odsunięciu jej od jakichkolwiek zadań wynikających z zakresu czynności, w szczególności od pracy nad zmianami systemu wynagradzania oraz negocjacjach ze związkami zawodowymi, odsunięciu od organizacji obchodów osiemnastolecia Spółki oraz wyłączenie z organizowania szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi. W zakresie tych zarzutów powódka nie wskazała w stosunku do jakiej grupy pracowników została przez pracodawcę nierówno potraktowana. Natomiast nierówne traktowanie, którego kwalifikowaną formą jest dyskryminacja polega na zróżnicowaniu sytuacji pracowników wynikającym wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, przy czym kryterium to musi być zastosowane wobec określonej grupy pracowników wśród których jedna osoba jest traktowana gorzej. Powódka, jako kryterium wskazała swój wiek, natomiast nie wykazała, że to ze względu na jej wiek pracodawca nie dopuszczał jej do udziału w wyżej wskazanych zadaniach. Tymczasem brak jakichkolwiek dowodów, które wykazywałyby, że to w związku z wiekiem powódki powołana została komisja organizująca obchody osiemnastolecia istnienia Spółki. Wręcz przeciwnie, były to szczególne dla pracodawcy obchody i postanowił on powierzyć ich organizację specjalnie do tego celu utworzonej komisji. Powódka poczuła się tym urażona, natomiast nie może to świadczyć o jej dyskryminacji. W zakresie zarzutu odsunięcia powódki od udziału w negocjacjach związanych z wprowadzeniem zmian organizacyjnych u pozwanego oraz nowego regulaminu wynagradzania wskazała należy, że pozwany powierzył firmie zewnętrznej dokonanie dogłębnej analizy zarówno stanu zatrudnienia, weryfikacji i wartościowania istniejących stanowisk pracy, a audytorzy tej firmy negatywnie oceniali pracę działu powódki, wskazując na znaczne problemy w komunikacji. Takie wnioski płynące z audytu powodowały, że firma ta kontaktowała się bezpośrednio z zarządem pozwanego. Przy czym powódce zostało powierzone wniesienie uwag do regulaminu wynagradzania, lecz uczyniła to po wyznaczonym terminie. Zatem w tym zakresie również nie można uznać, że powódka była dyskryminowana i to ze względu na niedozwolone kryterium jakie wskazała, to jest wiek. Podobnie należy uznać w zakresie podnoszonych przez powódkę okoliczności związanych z organizacją szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Pozwany zlecił utworzenie całego systemu anymobbingowego eduPartners, natomiast kwestie przekazane do realizacji w zakresie szkoleń H. W. związane były ze sprawami ściśle organizacyjnymi, takimi jak podział pracowników na grupy, określenie godzin szkoleń. Dlatego również nie można uznać, że w tym zakresie powódka była nierówno traktowana, zresztą podobnie jak poprzednio nie wskazała grupy pracowników, w stosunku do których pracodawca nierówno ją traktował. Natomiast zarzuty związane z jej niesprawiedliwą oceną w związku z wartościowaniem stanowisk pracy nie mogą odnosić się do pracodawcy, bowiem to nie on wartościował stanowiska pracy i nie dokonywał w tym zakresie oceny powódki.

Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, w ocenie Sadu Rejonowego, może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Pracodawca nie zastosował jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, kierując się względami prawnie dopuszczalnymi. Nie można, bowiem przyjąć, iż każda decyzja pracodawcy pozostająca w sprzeczności z wolą pracownika, czy jego subiektywnym przekonaniem stanowi naruszenie zasady równego traktowania. Rozbieżność pomiędzy wolą pracownika, a potrzebami pracodawcy, nie może w żaden sposób dowodzić naruszeniu zasady równego traktowania.

Dodatkowo stwierdz, że choć omawiany przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, tym niemniej według Sądu Najwyższego pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Także w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 roku, sygn. akt III PK 30/06,

(publ. OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160) stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie, powódka, jako kryterium dyskryminacji wskazała staż pracy oraz swój wiek, natomiast toku postępowania nie zostało wykazane, że pracodawca w odniesieniu do tych kryteriów dyskryminował powódkę. Roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwany naruszył wobec niej zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział II a kodeksu pracy (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.). Podkreślić bowiem należy, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p., a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Cytowany przepis odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 k.p. Powódka natomiast nie wykazała, że w stosunku do jej osoby stosowano dyskryminujące kryteria. W konsekwencji skoro samo kryterium dyskryminacji podawane przez powódkę nie okazało się prawdziwe, zatem nie było podstaw do czynienia zarzutu pozwanemu zastosowania niedozwolonego działania, które uznane mogłoby zostać w świetle obowiązujących przepisów za naruszenie wobec niej zasady niedyskryminacji.

Mając powyższe na uwadze na mocy wyżej przywołanych przepisów Sąd I instancji orzekł, jak w punkcie trzecim wyroku.

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na mocy art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Powódka bowiem wygrała proces w zakresie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zatem pozwany winien zwrócić powódce kwotę 3.500 złotych uiszczoną przez nią tytułem części opłaty od pozwu. Przy czym wobec rozszerzenia powództwa w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w tym zakresie Sąd obciążył obowiązkiem uiszczenia kwoty 268 złotych stronę pozwana na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Zabrze. Natomiast opłata od pozwu o odszkodowanie w związku z dyskryminacją została pobrana przy wniesieniu pozwu.

W zakresie orzeczenia o odstąpieniu od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na regulacji art. 102 k.p.c. zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może nie obciążyć kosztami strony przegrywającej. Mają również na uwadze, że powódka w znacznej części proces wygrała, ustępując jedynie pozwanemu w zakresie żądania przez nią odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Mając jednak na uwadze regulacje związane z kosztami zastępstwa procesowego stron w sprawach z zakresu prawa pracy, powódka zobowiązana byłaby uiścić na rzecz pozwanego kwotę 390 złotych (450 zł – 60 zł tytułem kosztów zastępstwa powódki w sprawie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) z tytułu zastępstwa strony pozwanej w sprawie o odszkodowanie (§ 6 pkt 3 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu). Przywołany przepis art. 102 k.p.c., realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania stron kosztami procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, wszystkie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.) (tzw. zasada odpowiedzialności za wynik procesu). Hipoteza art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia Sądowi rozpoznającemu sprawę pewną swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do odstąpienia od obciążania jej kosztami procesu. Przepis art. 102 k.p.c. stanowi bowiem suwerenne uprawnienie jurysdykcyjne Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek. W ocenie Sądu zarówno charakter roszczeń z jakimi wystąpiła powódka, jak i fakt, że w znacznej mierze proces wygrała, poczucie krzywdy, jak i trudna sytuacja w okresie zakończenia współpracy z pozwanym pozwalała zastosować w rozpoznawanej sprawie omawianą normę. Do kręgu wypadków szczególnie uzasadnionych należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, czy przedawnienie, do drugich zaś - sytuację majątkową i życiową strony, przy czym całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku

powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 roku, I CZ 26/11).

Apelację wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w punktach **1,2,4,5, 6** i zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wydane orzeczenie, poprzez naruszenie art. 233 par. 1 kpc i dokonanie wybiórczej a nie wszechstronnej i całkowicie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji wadliwe ustalenie stanu faktycznego, poprzez :

- pominięcie , przy ustalaniu zakresu obowiązków na obu porównywalnych stanowiskach, dowodu z pełnego zakresu obowiązków na stanowisku kierownika działu kadr i płac, a w szczególności pominięcie dokumentu zawartego na karcie 45 akt sprawy,

- pominięcie dowodu z regulaminu wynagradzania wprowadzonego od maja 2012r. i oparcie ustaleń w przedmiocie zmian strukturalnych pozwanej wyłącznie na podstawie nowego schematu organizacyjnego, podczas gdy analiza obu dokumentów prowadzi do wniosku o głębokich zmianach organizacyjnych w pozwanej spółce,

2. - pominięcie zeznań świadków: J. K. w zakresie w jakim Sad Rejonowy nie uwzględnił jej zeznań co do bardzo szeroko zakrojonych zmian organizacyjnych, o zamiarze dopuszczenia powódki do startu na nowe stanowisko, a w razie przegrania powódki propozycji zatrudnienia jej na stanowisku koordynatora; D. W. w zakresie w jakim zeznała, iż powódka miała możliwość ubiegania się o nowe stanowisko kierownika działu kadr i płac, a także, iż nie miała kwalifikacji na to stanowisko; Z. D. w zakresie w jakim zeznał, iż miał zamiar rozmawiać z powódką o rozpisaniu konkursu na nowe stanowisko, o możliwości starania się przez powódkę o to stanowisko, a także planach powierzenia powódce stanowiska koordynatora; G. G.- w zakresie jakim zeznał, że było przewidziane dla powódki nowe stanowisko tj. koordynatora; a także G. H. w zakresie w jakim zeznała, iż dla powódki było przewidziane stanowisko koordynatora; pominięcie dowodu z przesłuchania powódki, w zakresie w jakim zeznała, iż nie ma kompetencji na stanowisko kierownika działu płac,

3. Sprzeczność ustaleń Sądu z zasadami logiki i doświadczenia życiowego w zakresie w jakim Sąd obciążył pozwaną odpowiedzialnością za nieprzedstawienie powódce wyników audytu i nie porozmawianie z powódką o jej przyszłości w firmie, w sytuacji gdy przebywała ona na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

W ocenie skarżącego, na skutek powyższych błędów , Sąd Rejonowy doszedł do wadliwych ustaleń w zakresie stanu faktycznego:

- poprzez przyjęcie, iż nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, stanowisko kierownika działu kadr i płac jest tożsame ze stanowiskiem działu rachuby, nie miały miejsca dogłębne zmiany organizacyjne w strukturze pozwanego, faktyczną przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy były wyniki audytu, pozwana już w dacie ogłoszenia konkursu miała zamiar wypowiedzieć powódce umowę o pracę, pozwana składając oświadczenie w zakresie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, w rzeczywistości dążyła do wypowiedzenia umowy o pracę, a także nie wykazanie przez stronę pozwaną, iż przywrócenie powódki do pracy było niecelowe.

Ponadto :

- zarzuciła naruszenie art. 324 par. 2 kpc polegające na zbiorczym powołaniu dowodów na których Sąd Rejonowy się oprął przy ustalaniu stanu faktycznego, a także na niewskazaniu przyczyn dla których na jednych dowodach się oparł, a innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co uniemożliwiło kontrolę rozumowania Sądu I instancji,

- wniosła o przeprowadzenie dowodów z regulaminu organizacyjnego wprowadzonego dnia 31.10.2013r. i Regulaminu Pracy zz dnia 11.12.2013r. na okoliczność dogłębnych zmian organizacyjnych jakie miały miejsce u pozwanego.

Powołując się na powyższe, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych. Podniosła, iż zarzuty apelacji są chybione, albowiem wyrok jest trafny.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego w G. zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, Sąd Okręgowy te ustalenia w całości przyjął za własne. W ocenie Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału" (a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie jak i doktrynie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności – (wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267).

Moc dowodowa oznacza zaś, siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę.

Sąd Rejonowy wskazał na podstawie jakich dowodów dokonał ustaleń faktycznych w sprawie, powołał je zarówno części uzasadnienia dotyczącego ustaleń faktycznych, jak i po zakończeniu tej części, a chodziło Sądowi Rejonowemu o wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, w szczególności te zmierzające do wyjaśnienia zasadności przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu Rejonowego stan faktyczny w sprawie był zasadniczo bezsporny, w szczególności co do faktu i przebiegu reorganizacji, jej skutków dla pozwanego, oraz przebiegu rozmów z powódka. Dowody w tym zakresie były spójne, tym samym wiarygodne. Spornym była natomiast kwestia oceny czy w okolicznościach niniejszej sprawy, a w szczególności dokonując oceny zasadności wypowiedzenia zmieniającego, można było uznać, iż stanowisko powódki uległo faktycznej likwidacji. I Sąd Okręgowy z takim stanowiskiem się zgadza.

Wbrew stanowisku apelacji, Sąd I instancji przyjął, iż faktycznie zmiany w strukturze organizacyjnej miały miejsce u pozwanego, natomiast użycie określenia „zmiany kosmetyczne”, dotyczyły jedynie działu powódki, Sąd Rejonowy ustalił, iż skład personalny działu zmienił się o tyle, iż jedna osoba przeszła do pracy w archiwum, natomiast do działu przyłączono sekcję rachuby z trzema pracownikami. Nie istniała zatem konieczność przeprowadzania dodatkowych dowodów zawnioskowanych w apelacji, na okoliczność faktu i zakresu reorganizacji jaka miała miejsce u pozwanego, albowiem okoliczność ta była bezsporna.

Ponadto, ocena dowodów wbrew twierdzeniom apelacji nie była wybiórcza, ale wszechstronna. Na podkreślenie zasługuje uwaga, iż Sąd I instancji niezwykle wnikliwie i wszechstronnie przeprowadził postępowanie dowodowe, a wbrew zarzutom apelacji wnioski Sądu Rejonowego są logiczne.

Sąd Rejonowy uznał, iż w kontekście reorganizacji nie doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki i tym samym uznał, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była nieprawdziwa. Bez znaczenia istotnego dla tej oceny, zdaniem Sądu Okręgowego, pozostają okoliczności czy faktycznie zamierzano powódce zaproponować stanowisko koordynatora, a także okoliczności z jakim faktycznie zamiarem działał pracodawca, a w szczególności czy jego zamiarem było doprowadzenie skuteczne do sytuacji aby doszło do faktycznego rozwiązania z powódką umowy o pracę, poprzez zaproponowanie jej takich nowych warunków, iż było z góry wiadomo, że powódka się na nie nie zgodzi - gdyż te okoliczności nie były przedmiotem sprawy. Dlatego też pominięcie zeznań świadków tj. J. K., D. W., Z. D. i G. G. w zakresie w jakim wskazano w zarzutach apelacji było zasadnym, bowiem te okoliczności pominięte przez Sąd Rejonowy dla sprawy nie miały znaczenia.

Wskazać należy, iż wykazanie, iż sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granicę swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, i oczywiście zgodne z gromadzonym materiałem dowodowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona - (wyrok Sądu Apel. w P. z dnia 29.07.2015r. sygn. **AUa 216/15**).

Sąd Okręgowy podziela także rozważania prawne Sądu I instancji, gdyż zostały należycie prawnie umotywowane.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia, a to likwidacja stanowiska powódki - nie była rzeczywista. A zatem nie była prawdziwa.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W konsekwencji do wypowiedzenia zmieniającego ma zastosowanie regulacja zawarta w przepisie art. 30 par. 4 kp, a mianowicie, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. W orzecznictwie Sądu Najwyższego często pojawia się stanowisko, iż dla realizacji funkcji ochronnej prawa pracy ważnym jest bezpośrednio poinformowanie pracownika o przyczynach składanego wypowiedzenia. Zaś art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji (...). Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej, choć sposób, w jaki ta konkretyzacja jest dokonywana, nie jest wyraźnie narzucony przez przepisy.

Jednak z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy (wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy). Pracownik ma przede wszystkim wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Ponadto w tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. Wobec czego nie podlega wykładni według zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. (oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje), a kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W doktrynie

i orzecznictwie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wobec czego podanie przez pracodawcę w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia. Jednak wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być raczej adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska. Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, za instruktywną należy powołać stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 11 stycznia 2011 r. (I PK 152/10). Zgodnie z którym, - „wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane.

Wskazać należy, na gruncie niniejszej sprawy iż Sąd nie ma dyspozycji do badania zasadności przeprowadzonych przez pozwanego zmian w strukturze ze organizacyjnych, które niewątpliwie miały miejsce. Jednakże odnosząc się do zasadności przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy, uznać należało, iż Sąd I instancji słusznie przyjął, iż faktycznie przyczyna ta nie była prawdziwa. Albowiem pomimo tego, iż u pozwanego miały miejsce zmiany w strukturze organizacyjnej, to jednakże nie doszło faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Reorganizacja polegała na przyłączeniu do działu spraw pracowniczych, w którym dotychczas powódka pełniła funkcję kierownika, działu rachuby i poszerzenia tym samym, zakresu obowiązków kierownika działu spraw pracowniczych. Pozwany dokonując takiego połączenia chciał uzyskać większą efektywność współpracy pomiędzy tymi działami. Wcześniej działy te ściśle z sobą współdziałały. Likwidacja stanowiska pracy powódki, na którą powołuje się pozwana miała charakter pozorny, bowiem w miejsce dotychczasowego stanowiska powódki, utworzono nowe, które w istotnych elementach nie różni się od dotychczasowego. Sąd Rejonowy dokonał porównania dotychczasowych obowiązków powódki z tymi po reorganizacji działu i należy się zgodzić z Sądem Rejonowym, że zakres się poszerzył, ale w niewielkiej części dotyczącej rachuby, zasadnicze obowiązki powódki pozostały bez zmian. I nie chodzi o to czy dołożono kierownikowi dwa czy więcej obowiązków, ale o zasadę, gdyż faktycznie do działu największego w przedsiębiorstwie, którym dotychczas kierowała powódka przyłączono dział mniejszy, który wcześniej nawet nie miał kierownika.

Istotne w sprawie są zeznania świadka Z. D., który zeznał że nie bez znaczenia dla podjęcia decyzji o rozpisaniu konkursu na stanowisko kierownika D. (...) była okoliczność, że powódka w momencie strategicznym dla Spółki przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, co wpływało na odsunięcie w czasie wprowadzenia zmian, bowiem całe odium przygotowywania dokumentacji związanej ze zmianą warunków pracy i płacy pracowników spadło wówczas na zarząd. Mając również na względzie, że świadek ten zeznał, iż decyzję w zakresie wdrożenia procedury konkursowej podjął już w marcu 2012 roku, tym bardziej nie można przyjąć, że faktycznie zlikwidowano stanowisko pracy powódki z dniem 01 maja 2012 roku, jak zostało to wskazane w piśmie wypowiadającym powódce warunki pracy i płacy

A zatem, nie kwestionując faktu, iż u pozwanego miała miejsce reorganizacja, to nie doszło jednak do likwidacji stanowiska pracy powódki, bowiem to stanowisko nadal funkcjonuje w strukturze organizacyjnej pozwanego.

Skoro zatem stanowisko powódki nie uległo likwidacji, to bezprzedmiotowe jest badanie czy powódka posiada stosowne kompetencje do jego ponownego objęcia.

Sąd Okręgowy podziela także przyjętą przez Sąd I instancji ocenę co do braku przesłanek przemawiających za zmianą roszczenia i zasądzenie na rzecz powódki ewentualnego odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, albowiem zaprezentowana przez Sąd I instancji argumentacja jest pełna i wyczerpująca.

Podnieść należy dodatkowo, iż pracownik ma prawo wyboru roszczenia, tymczasem w okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca ewidentnie naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, a sam fakt, iż na stanowisku powódki zatrudniona została inna osoba nie czyni roszczenia nieuzasadnionym, przyjęcie argumentacji pozwanego, zważywszy że jest to duży zakład, powodowałoby sygnowanie przez Sąd niezgodnych z prawem praktyk pracodawcy, z pogwałceniem praw pracownika, ponadto pracodawca powinien liczyć się z konsekwencją swojej decyzji, w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu powódce warunków pracy.

Nie można też tracić z pola widzenia faktu, iż jeszcze kiedy stanowisko powódki było obsadzone, ogłoszono konkurs na kierownika, faktem jest iż powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, to jednak po powrocie do pracy, wbrew twierdzeniom apelacji, nowy zarząd nie zaproponował powódce stanowiska adekwatnego do jej wykształcenia, doświadczenia i kompetencji, chociaż powódka zgłosiła swoje propozycje rozwiązania sytuacji, przeciwnie pracodawca zignorował ją, a w konsekwencji zaproponował stanowisko młodszego referenta, argumentując, iż na stanowisko starszego referenta nie miała uprawnień. W ocenie Sądu Okręgowego, takie zachowanie pracodawcy zmierzało do niczym nie uzasadnionej degradacji powódki, przy niejako całkowitym pominięciu, iż jest to pracownik wieloletni, wykształcony, pełniący funkcję kierowniczą. Nawet w kontekście reorganizacji mającej miejsce u pozwanego, takie zachowanie nie ma uzasadnienia w racjonalizacji polityki zatrudnienia.

Sąd Okręgowy nie pochylił się nad podniesionym przez pozwanego faktem, iż za zasądzeniem odszkodowania powinien przemawiać fakt, iż powódka leczyła się psychiatrycznie, albowiem argument ten można określić jako nie merytoryczny, a nawet nieetyczny.

Reasumując z wyżej wskazanych przyczyn apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie, dlatego na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc i par. 11 i 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

.