

Sygn. akt **VII Pa 123/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Agnieszka Klafetka
Sędziowie:	SSO Anna Łączna SSR del. Anna Ruszkowska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Hajko Katarzyna

po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r. w Szczecinie

sprawy **J. S. (1)**

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W.

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie - IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 maja 2015 r. sygn. akt **IX P 757/10**

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie IV w ten sposób, że powództwo w przedmiocie odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013 roku oddała w całości i zasądza od powódki J. S. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie V w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1289,36 zł (tysiąc dwieście osiemdziesiąt dziewięć złotych trzydzieści sześć groszy) tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych;

III. oddała apelację w pozostałym zakresie;

IV. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu w instancji odwoławczej.

SSO Anna Łączna SSO Agnieszka Klafetka del. SSR Anna Ruszkowska

Sygn. akt VII Pa 123/15

UZASADNIENIE

Powódka J. S. (1) pozwem z dnia 11 sierpnia 2010r. skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. (obecnie (...) spółka akcyjna w W.) wniosła o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne i o zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest społecznym inspektorem pracy, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. W dniu 1 września 2010r. pracodawca wypowiedział jej warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy ze starszego specjalisty ds. rozwoju i gospodarki na specjalistę ds. zarządzania zasobami sieci, co wiąże się z przejściem z szeregowania w klasie 47 na mniejszą klasę 45, co ogranicza możliwość podwyżek jej wynagrodzenia. Powołała się też na § 10 ust. 3 Regulaminu pracy obowiązującego w (...) S.A., traktującego o jednakowym i równym traktowaniu przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków oraz w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz § 5 ust. 11, zgodnie z którym należy stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 października 2010r. pozwana (...) spółka akcyjna w W. (obecnie (...) spółka akcyjna w W.) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w sprawie. W uzasadnieniu wskazała, że w strukturze Regionu Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług został wprowadzony nowy model organizacji oraz nowy taryfikator. Stanowiska w (...) zostały ponownie poddane analizie i opisowi wraz z dokonaniem nowego wartościowania. Wymagania określone w nowej strukturze zawierają odpowiedzialności zgodnie z obowiązującą Kartą Jednostki Organizacyjnej. Zaproponowane powódce stanowisko wiąże się zatem z określonym poziomem odpowiedzialności. Ponadto, pozwana wskazała, że wypowiedzenie zostało dokonane na podstawie art. 42 § 1-3 k.p. oraz zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana na podstawie przepisu art. 5 ww. ustawy dokonała jedynie wypowiedzenia zmieniającego, mając na uwadze, że powódka korzysta z ochrony przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy z dnia 24 czerwca 1983r. oraz ustawy o związkach zawodowych. Ochrona ta doznaje bowiem ograniczeń na mocy powoływanej ustawy z dnia 13 marca 2003r. Wypowiedzenia warunków pracy powódce dokonano w ramach zwolnień grupowych, a pozwana dopełniła wszelkich wymogów dotyczących zwolnień grupowych. W pozwanej spółce obowiązuje taryfikator stanowiskowy, a stanowisko powódki – specjalista ds. zarządzania zasobami sieci znajduje się pod poz. 1657 z przyporządkowaną klasą stanowiska 45 w przedziale płacowym 2650 – 3800 – 5300. Stanowisko starszego specjalisty ds. zarządzania zasobami sieci przyporządkowana została klasa 47 (poz. 1658 taryfikatora) w przedziale płacowym 3550 – 5050 – 7100. Powódka otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze brutto 3560 zł, co sytuuje ją poniżej płacy środkowej dla klasy 45. Zaszeregowanie powódki do klasy 45 nie ogranicza zatem podwyżek wynagrodzenia dla powódki. Zdaniem pozwanej, nie uchybiła ona również powoływanymi przez powódkę zapisom Regulaminu pracy, po prostu został wprowadzony nowy model organizacji oraz nowy taryfikator, a stanowiska w (...) zostały ponownie poddane analizie i opisowi z dokonaniem nowego wartościowania.

W piśmie procesowym z dnia 10 listopada 2011r. powódka J. S. (1) zarzuciła dodatkowo, że po wypowiedzeniu zmieniającym nadal wykonuje te same zadania, a zakres zadań zwiększa się z każdym dniem. Powódka po wypowiedzeniu nie zmieniła miejsca pracy, kolegów z którymi pracuje, zmieniła się tylko nazwa komórki oraz kierownictwo. Pracownicy, którzy na dzień 1 maja 2010r. mieli wysokie uposażenie i mieścili się w widełkach dla nowej klasy 47, bez problemu zostali na stanowiskach starszego lub głównego specjalisty. Powódka natomiast, ze swoją niską pensją, w tych widełkach się nie mieściła i pozostała w klasie 45. W toku postępowania powódka wskazywała, że w jej ocenie tylko te okoliczności zadecydowały o zaszeregowaniu jej po zmianach organizacyjnych na stanowisko specjalisty w klasie 45, a osoby, które wykonywały takie same czynności przed zmianami i po zmianach jak powódka (np. R. S. (1)), lecz na dzień 1 maja 2010r. miały wyższe wynagrodzenie, mieszczące się w widełkach nowej klasy 47, otrzymały stanowisko starszego specjalisty. W podobnej sytuacji co powódka była m.in. A. Ł. (1), która po zmianach również została zaszeregowana na stanowisku specjalisty ds. zarządzania zasobami sieci.

W toku procesu, na rozprawie w dniu 27 września 2013r. (k. 593) i w piśmie z dnia 27 września 2013r. (k. 588), powódka J. S. (1) rozszerzyła powództwo, wnosząc o uznanie za bezskuteczne kolejnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę – z dnia 24 maja 2013r. Wskazała, że z wypowiedzeniem tym zapoznała się dopiero w sekretariacie sądu

w dniu 24 września 2013r., przeglądając akta niniejszej sprawy i w czasie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim (od 23 maja 2013r. do 8 października 2013r.).

W piśmie z dnia 15 listopada 2013r. pozwana (...) spółka akcyjna w W. ((...) spółka akcyjna w W.), w odpowiedzi na odwołanie od wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r., wniosła o oddalenie rozszerzonego powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w tym zakresie. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka faktycznie pozostaje na zwolnieniu lekarskim od dnia 23 maja 2013r. do dnia 8 października 2013r. i przebywa na nim nadal. Pozwana podniosła w związku z tym niecelowość ewentualnego przywracania powódki do pracy na poprzednich warunkach z uwagi na jej niezdolność do pracy. Pozwana wskazała, że również drugie wypowiedzenie zmieniające umowę powódki zostało dokonane w ramach zwolnień grupowych, a pozwana dopełniła wszelkich wymogów dotyczących tych zwolnień. Ochrona wynikająca z art. 41 k.p. zostaje wyłączona w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy w przypadkach określonych w art. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana wskazała, że drugie wypowiedzenie zmieniające zostało wysłane na wskazany pracodawcy przez powódkę adres zameldowania przy ul. (...) w S. i pismo uważa za doręczone w dniu 11 czerwca 2013r., ponieważ z tym dniem upłynął 14 dniowy termin odbioru przesyłki (drugiego awiza przesyłki poleconej). Oświadczenie o zmianie danych adresowych ze wskazaniem adresu: (...), (...)-(...) S. powódka złożyła pracodawcy dopiero w dniu 22 lipca 2013r. W związku z powyższym, na skutek drugiego wypowiedzenia zmieniającego od dnia 1 października 2013r. powódka jest zatrudniona w D. Sprzedaży Specjalizowanej B2C i (...) Zachód na stanowisku Młodszy Konsultant ds. Sprzedaży z miejscem świadczenia pracy w K.. Dotychczas zajmowane przez powódkę stanowisko pracy w D. (...) Zasobami Sieci – 4 S. zostało natomiast zlikwidowane. Z uwagi na likwidację stanowiska pracy powódki w strukturach technicznych w S. i zmianę miejsca świadczenia pracy ze S. na K. uznać należy, iż nie jest celowym orzeczenie przez sąd o przywróceniu powódki do pracy na poprzednie nieistniejące od 3 lat miejsce. W wyniku kolejnych zmian w pozwanej spółce z dniem 1 kwietnia 2013r. powołane zostały nowe struktury organizacyjne w obszarze Ewidencji, które zostały wyodrębnione z e struktur Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług i uległy centralizacji zadaniowej w ujęciu procesów dla warstwy logicznej i fizycznej. Pozwana wskazała, że podstawowym kryterium alokacji do nowych struktur był zakres czynności, zadań, realizowanych na danym stanowisku pracy, wyniki oceny przełożonego, wyrażone m.in. w ocenie kwartalnych zadań premiowych i kompetencje. Stanowisko pracy powódki (i pozostałych pracowników zajmujących się paszportyzacją logiczną) uległo likwidacji z uwagi na to, że zmiany organizacyjne w głównej mierze dotyczyły zadań paszportyzacji logicznej, które zostały zcentralizowane w skali TP do nowego Wydziału (dużo mniej licznego niż liczba pracowników z paszportyzacji logicznej przez reorganizacją), co skutkowało likwidacją etatów pracowników zajmujących się tymi zadaniami. Proces likwidacji stanowisk pracy nie był koncentrowany tylko na lokalizacji S., ponieważ dotyczył całej Polski. W przypadku powódki nie zidentyfikowano oczekiwanych cech, ponieważ i w opinii przełożonego i na podstawie analizy efektywności oraz możliwości realizacji zadań w innych warstwach, pracownik nie posiadał wymaganych wysokich kompetencji do realizacji zadań. Wyniki osiągane przez pracownika w zakresie ocen premiowych klasyfikowały powódkę na ostatnich, najsłabiej ocenianych miejscach na tle pozostałych pracowników komórki.

Na rozprawie w dniu 6 marca 2014r. (k. 662) powódka J. S. (1) sprecyzowała, że w związku z odwołaniem zarówno od pierwszego, jak i drugiego wypowiedzenia zmieniającego, domaga się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach sprzed pierwszego wypowiedzenia zmieniającego. Podniosła ponadto, iż cały czas mieszka przy ul. (...) w S., a wypowiedzenie zmieniające zostało przesłane na jej adres zameldowania przy ul. (...) w S.. Ponadto wskazała, że zadania jej komórki zostały przeniesione do W. i zarzuca pracodawcy, że po zmianach organizacyjnych (których powódka nie kwestionuje) nie umożliwił on pracy powódce we W., gdzie wykonywałaby ona te same zadania, lecz wyznaczył miejsce pracy w K..

Wyrokiem z dnia 8 maja 2015r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IX P 757/10 oddalił powództwo o przywrócenie powódki J. S. (1) do pracy na poprzednich warunkach w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2010r. (punkt I sentencji), zasądził na rzecz powódki J. S. (1) od pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. tytułem odszkodowania kwotę

11.856,63 zł (punkt II sentencji), oddalił powództwo o przywrócenie powódki J. S. (1) do pracy na poprzednich warunkach w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r. (punkt III sentencji), zasądził na rzecz powódki J. S. (1) od pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. tytułem odszkodowania kwotę 12.169,74 zł (punkt IV sentencji), nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie) kwotę 3.202,05 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych (punkt V sentencji), wyrokowi w pkt II nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.056,58 zł (punkt VI sentencji).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

J. S. (1) jest zatrudniona w (...) S. A. w W. (i u jej poprzedników prawnych) od dnia 1 września 1979r. na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

J. S. (1) w pierwszym okresie zatrudnienia zajmowała stanowisko instruktora, m.in. w Oddziale Eksploatacji CA E-10; następnie w Oddziale Utrzymania Central (...)10; w Wydziale (...) Komutacyjnych; w Wydziale Utrzymania (...) i (...) Stacyjnych; w Oddziale Bazy Danych 5E. (...) i (...) w Pionie Sieci; w Sekcji Bazy Danych S. w Pionie Sieci; Sekcji Usług (...) w Pionie Sieci; w Wydziale Utrzymania Sieci Oddziale Centrum (...) w Sekcji Centrum (...); w Oddziale Ewidencji i (...) Zasobami Sieci Wydziale Rezerwacji Zasobów Sieci O. (...) w S. Regionu Północnego (...). Od dnia 1 czerwca 2008r. J. S. (1) została specjalistą ds. (...) i (...) Zasobami w Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w Regionie Północnym (...), a od dnia 20 czerwca 2008r. - Starszym Specjalistą ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S. – Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w Regionie Północnym (...).

Do obowiązków J. S. (1) na ostatnio zajmowanym stanowisku (Starszy Specjalista ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S. – Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w Regionie Północnym (...)) należało: dbanie o zachowanie zgodności stanu fizycznego z danymi w dokumentacji, aktualizacja danych, wyszukiwanie wolnych zasobów, współpraca z (...) w sprawie ustalania dokładnych adresów abonentów. Zajmując to stanowisko, J. S. (1) zajmowała się utrzymywaniem danych o zasobach logicznych sieci, administrowaniem zasobami sieci, dbaniem o jakość i aktualność danych o zasobach logicznych.

Od 1 maja 2010r. w (...) S. A. w W. miały miejsce zmiany w zakresie struktury organizacyjnej (...). Na skutek zmian dotychczasowy Wydział Ewidencji i (...) Zasobami przestał istnieć, a jego pracownicy zostali alokowani do nowych struktur do (...) z siedzibą w G. pod kierownictwem kierownika (...). Po zmianach w skład (...) z siedzibą w G. weszły: D. (...) Zasobami Sieci – 1 O., D. (...) Zasobami Sieci – 2 B., D. (...) Zasobami Sieci – 3 G., D. (...) Zasobami Sieci – 4 S..

Po zmianach komórka, w której pracowała J. S., kierowana przez A. B. (1) przestała istnieć, a jej pracownicy zostali alokowani częściowo do D. (...) Zasobami Sieci w G. (T. B. (1), M. B. (1), J. K. (1), E. L. (1), T. R. (1), W. W. (1)), a częściowo do D. (...) Zasobami Sieci w S. (J. S. (1), P. F. (1), A. Ł. (1), R. O. (1), R. S. (1)), którym to działem od 1 maja 2010r. kierował W. K. (1). Przed dniem 1 maja 2010r. W. K. (1) kierował D. (...) Zasobami Fizycznymi Sieci (tzw. „fizyką”), który to dział po zmianach został połączony z dotychczasowym działem J.S.. Nowy D. (...) Zasobami Sieci – 4 S. łączył w sobie zadania w zakresie zarówno tzw. „logiki” (ewidencja zasobów logicznych), jak i tzw. „fizyki” (ewidencja zasobów fizycznych).

W związku ze zmianami organizacyjnymi od dnia 1 maja 2010r., w dniu 11 czerwca 2010r. pracodawca wprowadził zmiany w Taryfikatorze stanowiskowym. Według nowego taryfikatora stanowisko Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci znajdujące się pod poz. 1657 otrzymało klasę 45, zaś stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci pod poz. 1658 otrzymało klasę 47.

Jednocześnie, w Załączniku nr 2 do Polityki Wynagradzania pracowników (...) S.A. (Załącznik nr 1 do uchwały nr 35/10 Zarządu (...) S.A. z dnia 23 marca 2010r.) wprowadzono Tabelę stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników realizujących zadania inne niż sprzedaż bezpośrednia i

pośrednia. Zgodnie z tą Tabelą dla klasy stanowisk 45 wynagrodzenie zasadnicze powinno kształtować się w granicach 2650-3800-5300, a dla klasy stanowisk 47 w granicach 3550-5050-7100.

Wynagrodzenie zasadnicze J. S. (1) na dzień 1 maja 2010r. wynosiło 3.432 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze na dzień 1 maja 2010r. innych osób zatrudnionych przed zmianami organizacyjnymi razem z J. S. (1) na stanowisku Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S. – Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w Regionie Północnym (...) – wynosiło:

- w przypadku R. S. (1): 5.200 zł,
- w przypadku P. F. (1): 3.823 zł,
- w przypadku R. O. (1): 3.310 zł,
- w przypadku A. Ł. (1): 3.442 zł,
- w przypadku M. B. (1): 3.681 zł,
- w przypadku T. B. (1): 4.210 zł,
- w przypadku J. K. (1): 3.090 zł,
- w przypadku E. L. (2) – k. 3.320 zł,
- w przypadku M. K.: 3.392 zł,
- w przypadku T. R. (1): 4.180 zł,
- w przypadku W. W. (1): 4.350 zł

W dniu 21 lipca 2010r. J. S. (1) otrzymała od pracodawcy pismo z dnia 20 lipca 2010r. zatytułowane: „Zamiar wypowiedzenia warunków umowy o pracę”.

W dniu 4 sierpnia 2010r. J. S. (1) otrzymała od pracodawcy pismo z dnia 3 sierpnia 2010r., stanowiące wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska, które zmieniono na Specjalistę ds. Z. Zasobami Sieci w klasie 45 oraz w zakresie komórki i jednostki organizacyjnej, które zmieniono na D. (...) Zasobami Sieci 4 – S., (...) w Regionie Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług w O., (...). Po zmianach główne obowiązki J. S. (1) zgodnie z wypowiedzeniem to: opracowywanie, uzgadnianie, kontrola warunków technicznych sieci; opiniowanie i uzgadnianie projektów technicznych infrastruktury sieciowej; utrzymanie danych o zasobach fizycznych i logicznych sieci, gromadzenie i przetwarzanie; jakość i aktualność danych o zasobach fizycznych i logicznych sieci; administracja zasobami sieci; wykonywanie innych poleceń przełożonego pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: zmiana stanowiska i zakresu zadań wynika z nowego taryfikatora stanowiskowego. Dotychczasowe stanowiska w TOK zostały na nowo zwartościowane. Zostały przypisane nowe odpowiedzialności zgodnie z obowiązującym k.j.o. Zmiana jednostki i komórki organizacyjnej wynika ze zmiany modelu organizacji (...) od 1 maja 2010r.

J. S. (1) nie odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy.

R. S. (1), P. F. (1), M. B. (1), T. B. (1), T. R. (1), W. W. (1), po zmianach organizacyjnych zaproponowano stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci z wynagrodzeniem zasadniczym według klasy 47 i warunki ich umów o pracę zostały zmienione na mocy porozumienia stron.

W związku ze zmianami organizacyjnymi z J. K. (1), R. O. (1), A. Ł. (1), M. K., zajmującymi dotychczas stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S., zawarto porozumienia zmieniające, na mocy których zmieniono ich stanowiska pracy na Specjalistów ds. (...) Zasobami Sieci z klasą wynagrodzenia 45.

A. Ł. (1) podobnie jak J. S. (1) nie wyraziła zgody na zawarcie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, w związku z czym pismem z dnia 6 sierpnia 2010r. otrzymała wypowiedzenie zmieniające analogiczne co J. S. z nowym stanowiskiem Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci i klasą wynagrodzenia 45.

Od czerwca 2010r. w (...) S.A. w W. miały miejsce podwyżki, wynikające z oceny pracowników (...) ((...) Końcowo Rocznej Oceny (...)). Nie miały one związku ze zmianami organizacyjnymi, mającymi miejsce od dnia 1 maja 2010r., choć zbiegły się z nimi w czasie.

J. S. (1), w związku z tą oceną, otrzymała od dnia 1 czerwca 2010r. podwyżkę wynagrodzenia o kwotę 100 zł. Po podwyżce wynosiło ono kwotę 3.560 zł.

Po otrzymaniu podwyżek przez E. Ł. (2) do kwoty 3.556 zł i M. K. do kwoty 3.650 zł pracodawca zawarł z nimi porozumienia zmieniające ich stanowiska pracy ze Specjalisty ds. Z. Zasobami Sieci (klasa wynagrodzenia 45) na starszego Specjalistę ds. (...) Zasobami Sieci (klasa wynagrodzenia 47).

Porozumienia takiego nie zawarto z R. O. (1), który po podwyżce otrzymał wynagrodzenie 3.310 zł oraz z J. K. (1), który po podwyżce otrzymał wynagrodzenie 3.190 zł.

A. Ł. (1) po podwyżce otrzymała wynagrodzenie 3.550 zł

Przed dokonaniem wypowiedzenia warunków umowy o pracę J. S. (1) ani dotychczasowy przełożony – A. B. (1), ani aktualny przełożony – W. K. (1) nie dokonywali oceny pracy J. S. (1). Nie dokonywali oni weryfikacji umiejętności i zakresu jej wiedzy pod kątem pracy na powierzonym jej stanowisku w nowej jednostce.

Zakres wiedzy J. S. (1) określonej dla stanowiska w nowej strukturze – Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci jest niewystarczający dla tych czynności, które J. S. (1) wykonywała zajmując stanowisko starszego Specjalisty w starych strukturach.

J. S. (1) nie wykonywała przed zmianami organizacyjnymi i po tych zmianach wszystkich czynności przypisanych w nowym Opisie stanowiska dla Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci. J. S. (1) spośród zadań wskazanych w tym Opisie wykonywała czynności: utrzymywanie danych o zasobach logicznych sieci, administrowanie zasobami sieci, dbanie o jakość i aktualność danych o zasobach logicznych. To, że dana osoba zajmowała stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci nie oznaczało, że w ramach swoich zadań wykonywała wszystkie czynności z Opisu tego stanowiska. Żadna z osób zatrudnionych po zmianach organizacyjnych w nowej komórce nie wykonywała wszystkich zadań z Opisu stanowiska dla Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci.

Przed dokonaniem wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki w czerwcu 2010r. odbyła się rozmowa telefoniczna J. S. (1) z M. D. (1) (kierownik (...)) oraz z W. K. (1), podczas której M. D. (1) zaproponował J. S. (1) zawarcie porozumienia zmieniającego warunki jej umowy o pracę, na mocy którego J. S. (1) przyjmie stanowisko Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci w nowej strukturze tak, by przywrócić jej pracę i przyznać podwyżkę wynagrodzenia umożliwiającą powierzenie jej stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci w nowych strukturach z uwagi na osiągnięcie pułapu wynagrodzenia dla klasy 47, do której to stanowisko zostało przypisane w nowym Taryfikatorze. Jednocześnie M. D. (1) w 100 % zagwarantował J. S. (1), że po upływie jednego miesiąca i po otrzymaniu podwyżki wynagrodzenia jej stanowisko ulegnie zmianie na stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci. Taka propozycja została skierowana również do A. Ł. (1).

Zaproponowanego porozumienia nie przygotowano jednak w formie pisemnej, a M. D. (1) zadzwonił do A. Ł. (1) z informacją, że „zrywa” wszystkie umowy.

W dniu 23 kwietnia 2013r. J. S. (1) otrzymała od pracodawcy pismo z dnia 22 kwietnia 2013r. zatytułowane: „Zamiar wypowiedzenia warunków umowy o pracę”.

W piśmie z dnia 24 maja 2013r. pracodawca ponownie wypowiedział warunki umowy o pracę J. S. (1) w zakresie: stanowiska, komórki organizacyjnej, jednostki organizacyjnej, wynagrodzenia, miejsca świadczenia pracy oraz zakresu wykonywanych zadań. Jako przyczynę wskazano: likwidację zajmowanego stanowiska pracy w D. (...) Zasobami Sieci 4 – S. w Operacyjne Utrzymanie Sieci i Usług w O. z dniem 31 lipca 2013r. w związku ze zmianami organizacyjnymi oraz potrzebą wsparcia obszaru sprzedaży O. Polska. Po upływie okresu wypowiedzenia J. S. (1) miał zajmować stanowisko Młodsze Konsultanta ds. Sprzedaży w D. Sprzedaży Specjalizowanej B2C i (...) Zachód w jednostce organizacyjnej Sprzedaż Aktywna B2C i (...) z miejscem świadczenia pracy w K., za wynagrodzeniem zasadniczym 2.200 zł. Do jej obowiązków miała należeć: sprzedaż i obsługa klienta, promocja i sprzedaż usług (...) oraz zapewnienie pełnej obsługi klienta w celu realizowania wskaźników ilościowych i wartościowych zgodnie z indywidualnymi i zespołowymi planami sprzedaży; przestrzeganie właściwego i zgodnego z procedurami obiegu dokumentów poprzez przygotowywane dokumentów, terminowe ich przekazywanie do odpowiednich komórek oraz archiwizowanie zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych; przygotowywanie raportów w zakresie sprzedaży i obsługi zgodnie ze standardem pracy i wytycznymi przełożonego, rejestrowanie aktywności dziennych w systemie informatycznym; stałe budowanie i uaktualnianie wiedzy w zakresie oferty O. Polska oraz oferty kontrahentów, przestrzeganie obowiązujących standardów pracy, budowanie wizerunku marki O..

Pismo z dnia 24 maja 2013r. w zakresie wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca wysłał J. S. (1) pocztą listem poleconym na adres zameldowania, wynikający z jej akt osobowych: ul. (...), (...)-(...) S.. Przesyłka powróciła do pracodawcy w dniu 21 czerwca 2013r. po dwukrotnej awizacji jako niepodjęta w terminie.

J. S. (1) od dawna nie zamieszkuje pod adresem: ul. (...), (...)-(...) S.. Jest to adres zamieszkania jej matki, który J. S. wskazała pracodawcy na początku zatrudnienia. J. S. (1) zamieszkuje pod adresem: ul. (...), (...)-(...) S..

Formalnie J. S. (1) zawiadomiła pracodawcę o miejscu zamieszkania przy ul. (...), (...)-(...) S. w dniu 19 czerwca 2013r. Nastąpiło to po tym kiedy matka J. S. odebrała decyzję ZUS o wstrzymaniu zasiłku chorobowego z uwagi na jej niestawiennictwo na badaniach. Wówczas J. S. ustaliła w ZUS, że nieodebrane wezwanie na badanie zostało skierowane do niej na wskazany ZUS przez pracodawcę nieaktualny adres przy ul. (...) w S.. Ponieważ kadrowa odszukała, iż takim właśnie adresem dysponuje pracodawca, J. S. w dniu 19 czerwca 2013r. wypełniła oświadczenie o zmianie danych osobowych pracownika, w którym wskazała aktualny adres zamieszkania przy ul. (...) w S..

J. S. (1) po raz pierwszy zapoznała się z treścią wypowiedzenia warunków umowy o pracę, zawartym w piśmie z dnia 24 maja 2013r. przeglądając akta sprawy IXP 757/10 w sekretariacie sądu w dniu 24 września 2013r. Wypowiedzenie było załączone do pisma procesowego jej pracodawcy z dnia 23 września 2013r.

W okresie od dnia 23 maja 2013r. do dnia 8 października 2013r. i dalej J. S. (1) nie świadczyła pracy, pozostając na zwolnieniu lekarskim.

Pomimo wcześniejszego otrzymania zamiaru wypowiedzenia warunków umowy o pracę, J. S. (1) nie spodziewała się, że otrzyma wypowiedzenie podczas zwolnienia lekarskiego, ponieważ tego rodzaju oświadczenia pracodawca wręczał jej dotychczas osobiście.

J. S. (1) nie odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy.

Zmiany organizacyjne mające miejsce w (...) S.A. w W. od 1 kwietnia 2013r., w związku z którymi dokonano wypowiedzenia warunków J. S. (1), polegały na wyodrębnieniu ze struktur Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług nowych struktur i centralizacji zadaniowej w ujęciu procesów dla warstwy logicznej i fizycznej. Od 1 kwietnia 2013r. został wyodrębniony Wydział Ewidencji Z. Sieci we W. pod kierownictwem D. B. oraz D. (...) Danymi o Infrastrukturze w B. pod kierownictwem M. L.. Do Wydziału Ewidencji Z. Sieci we W. przeszli pracownicy z obszaru całego kraju o kompetencjach związanych z zadaniami dotyczącymi ewidencji logicznej, a do D. (...) Danymi o Infrastrukturze w B.

przeszli pracownicy z obszaru całego kraju o kompetencjach związanych z ewidencją fizyczną. Ponieważ ilość etatów w tych dwóch działach była ograniczona, tylko część pracowników pracujących w dotychczasowych D. Z. Zasobami Sieci (Dział (...) Zasobami Sieci – 1 O., D. (...) Zasobami Sieci – 2 B., D. (...) Zasobami Sieci – 3 G., D. (...) Zasobami Sieci – 4 S.) mogła znaleźć zatrudnienie w nowych scentralizowanych strukturach, a część pracowników musiała otrzymać nowe stanowiska, nie związane z ewidencją logiczną, czy fizyczną.

Po zmianach od dnia 1 kwietnia 2013r. ponownie nastąpił formalny rozdział na dwie komórki zadań z zakresu ewidencji logicznej i zadań z zakresu ewidencji fizycznej, jak miało to miejsce przed zmianami organizacyjnym sprzed 1 maja 2010r. (sprzed pierwszego wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy J. S.).

Nowych pracowników do Wydziału Ewidencji Z. Sieci we W. wybierał kierownik nowej struktury we W. – D. B..

D. B. budowę nowego zespołu oparł o wyniki przeprowadzonych rozmów z kandydatami w określonych lokalizacjach. Nie było typowego procesu rekrutacyjnego.

Z osób zajmujących się ewidencją logiczną w D. Ewidencji Zasobami Sieci 4 - S. (A. Ł. (1), R. S. (1), J. S. (1) oraz B. J.) trzy osoby (poza J. S.) odeszły z pracy w czasie dokonywania zmian, korzystając z programu dobrowolnych odejść. J. S. (1) wyraziła wobec pracodawcy chęć podjęcia pracy we W. w nowych strukturach. Napisała pracodawcy wiadomość mailową w tym przedmiocie w dniu 8 marca 2013r.

Pomimo wyrażenia gotowości podjęcia pracy w komórce D. B., formując zespół pracowników komórki, nie przeprowadził on rozmowy z J. S. (1).

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r. nie wskazywało kryteriów doboru J. S. (1) jako osoby, co do której dokonano zmiany stanowiska na stanowisko Młodsze Konsultanta ds. Sprzedaży.

J. S. (1) nie posiadała wiedzy dlaczego to jej nie powierzono stanowiska pracy w komórce D. B..

W przeszłości J. S. (1) nigdy nie pracowała na stanowisku sprzedażowym.

Efektywność J. S. (1) była dobra, zadania premiowe J. S. miała rozliczone na 102% rocznie. W toku zmian organizacyjnych, mających miejsce od 1 kwietnia 2013r. bezpośredni przełożony J. S. - W. K. (1) wystawił jej dobrą opinię.

Zarówno w momencie wypowiedzenia warunków umowy J. S. (1) z dnia 3 sierpnia 2010r., jak i z dnia 24 maja 2013r., pełniła ona funkcję społecznego inspektora pracy.

Zarówno wypowiedzenie warunków umowy J. S. (1) z dnia 3 sierpnia 2010r., jak i z dnia 24 maja 2013r. odbyło się w ramach zwolnień grupowych. Pracodawca dopełnił wymogów ustawowych dotyczących przeprowadzenia tychże zwolnień.

W dniu 8 września 2014r. J. S. (1) otrzymała kolejne wypowiedzenie warunków umowy o pracę w piśmie z dnia 8 września 2014r. Po zmianach J. S. miała zająć stanowisko Konsultanta ds. Sprzedaży w D. Salonie (...). 2 K. za wynagrodzeniem zasadniczym 2.952 zł w klasie 45. Wypowiedzenie nastąpiło z uwagi na: optymalizację zatrudnienia oraz procesów u pracodawcy, zmiany organizacyjne polegające m.in. na wyodrębnieniu z dniem 1 kwietnia 2013r. ze struktur Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług nowych struktur w obszarze Ewidencji, centralizacja zadaniowa w ujęciu procesów dla warstwy logicznej i fizycznej, centralizacja zadań związana z paszportyzacją logiczną. Z dniem 1 marca 2013r. nastąpiła likwidacja D. Z. Zasobami Sieci – 4 S.. W związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia na stanowisku Młodsze Konsultanta ds. sprzedaży w Sprzedaży Aktywnej B2C i (...). Nowe warunki zatrudnienia zaczęły obowiązywać od 1 października 2013r. Z uwagi na przeciwwskazania lekarskie do prowadzenia pojazdu służbowego kat. B z dnia 25 lipca 2014r. zatrudnienie J. S. w obszarze sprzedaży aktywnej nie było możliwe. W związku z tym pracodawca zaproponował J. S. zmianę stanowiska.

J. S. (1) nie odwoływała się od ww. wypowiedzenia. Nie odmówiła też przyjęcia nowych warunków umowy.

Wysokość wynagrodzenia J. S. (1) według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc w momencie dokonania pierwszego wypowiedzenia zmieniającego wynosiła 3.952,21 zł, zaś w momencie drugiego wypowiedzenia zmieniającego 4.056,58 zł.

J. S. (1) złożyła pracodawcy w dniu 29 kwietnia 2015r. wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 listopada 2015r. w ramach programu dobrowolnych odejść.

W dniu 31 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy dla m.st. warszawy XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego zarejestrował zmianę nazwy spółki z dotychczasowej (...) S.A. w W. na (...) S. A. w W..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, iż powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 okazało się uzasadnione zarówno w zakresie odwołania od pierwszego, jak i drugiego wypowiedzenia warunków pracy powódki. Sąd I instancji uznał jednak za zasadne zastosowanie w niniejszej sprawie przepisu art. 45 § 2 k.p. z przyczyn, o których będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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.

Jak wskazał Sąd I instancji przepis art. 45 §1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W zakresie pierwszego wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2010r. powódka kwestionowała, iż dokonano go pomimo pełnionej przez nią funkcji społecznego inspektora pracy. Ponadto, powódka podniosła, że pracodawca faktycznie nie dokonał w ramach wartościowania stanowisk oceny kompetencji i wykonywanych zadań, lecz przypisując danemu pracownikowi stanowisko pracy w nowych strukturach organizacyjnych, kierował się jedynie wysokością wynagrodzenia zasadniczego pracowników przed zmianami (na dzień 1 maja 2010r.). W konsekwencji osoby, które wykonywały takie same czynności przed zmianami i po zmianach jak powódka (np. R. S. (1)), lecz na dzień 1 maja 2010r. miały wyższe wynagrodzenie zasadnicze, mieszczące się w widełkach nowej klasy 47, otrzymały stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci. Powódka podniosła też, że na nowym stanowisku będzie miała ograniczoną możliwość otrzymywania podwyżek.

Sąd Rejonowy wskazał, iż okoliczność, że od 1 maja 2010r. nastąpiły zmiany organizacyjne opisane w części faktycznej uzasadnienia był niesporny między stronami.

W ocenie Sądu I instancji pierwszy zarzut okazał się niezasadny. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.) - w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy. Niespornie, wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki (zarówno pierwszego, jak i drugiego) dokonano w warunkach zwolnień grupowych, co pozwana spółka wykazała stosownymi dokumentami (zawiadomienia – k. 49-54, 55-90, 615-619). Oznacza to, iż ochrona powódki jako społecznego inspektora pracy przed wypowiedzeniem warunków umowy o pracę doznała ograniczenia w sytuacji zaistnienia okoliczności, w których zastosowanie ma powołana wyżej ustawa.

W ocenie Sądu Rejonowego drugi zarzut powódki okazał się trafny na tyle, że skutkowało uwzględnieniem powództwa. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż faktycznie, jak twierdziła powódka, głównym czynnikiem powierzenia danemu pracownikowi konkretnego stanowiska w nowych strukturach było to czy w momencie dokonywania zmian organizacyjnych (1 maja 2010r.) dany pracownik mieścił się ze swoim wynagrodzeniem

zasadniczym w minimum „widełek” przewidzianych w Załączniku nr 1 do uchwały nr 35/10 Zarządu (...) S.A. z dnia 23 marca 2010r. (k. 107). Załącznik ten zawierał tabelę stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników realizujących inne zadania niż sprzedaż bezpośrednia i pośrednia. Tabela ta dla poszczególnych klas stanowisk przewidywała przedziały wynagrodzenia zasadniczego. Przed zmianami organizacyjnymi powódka zajmowała stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.432 zł, a po zmianach w związku z faktem, iż jej wynagrodzenie zasadnicze było niższe niż najniższy pułap w Tabeli dla klasy 47 (3550-5050-7100), została jej przypisana klasa 45 (2650-3800-5300). Stanowisku Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci w nowym Taryfikatorze (k. 102v) została zaś przypisana klasa wynagrodzenia 47 (z wynagrodzeniem minimalnym 3.550 zł). W ocenie Sądu I instancji właśnie ten fakt, a nie inne czynniki, zdecydował o powierzeniu powódce w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiska Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci z klasą 45, a nie stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci z klasą 47, choć stanowisko Starszego Specjalisty powódka zajmowała w dotychczasowych strukturach (...). Za uznaniem takim przemawiają nie tylko twierdzenia powódki i jej zeznania, lecz przede wszystkim szczegółowa analiza dokumentów znajdujących się w załączonych do niniejszej sprawy aktach osobowych osób, które podobnie jak powódka zajmowały przed zmianami organizacyjnymi stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S. – Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w Regionie Północnym (...) (T. B. (1), M. B. (1), J. K. (1), E. L. (1), T. R. (1), W. W. (1), P. F. (1), A. Ł. (1), R. O. (1), R. S. (1)).

Sąd Rejonowy wskazał, iż po zmianach organizacyjnych komórka, w której pracowała powódka J. S., kierowana przez A. B. (1) przestała istnieć, a jej pracownicy zostali alokowani częściowo do D. (...) Zasobami Sieci w G. (T. B. (1), M. B. (1), J. K. (1), E. L. (1), T. R. (1), W. W. (1)), a częściowo do D. (...) Zasobami Sieci w S. (J. S. (1), P. F. (1), A. Ł. (1), R. O. (1), R. S. (1)), którym to działem od 1 maja 2010r. kierował W. K. (1). Przed zmianami wszyscy ci pracownicy zajmowali stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S.. Po zmianach, o czym świadczą dokumenty znajdujące się w aktach osobowych wszystkich ww. osób (porozumienia zmieniające, wypowiedzenia zmieniające) części z tych pracowników zaproponowano w nowych strukturach stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci (R. S. (1), P. F. (1), M. B. (1), T. B. (1), T. R. (1), W. W. (1)), a części osób stanowisko Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci (J. K. (1), R. O. (1), A. Ł. (1), M. K., A. Ł. (1) i J. S. (1)). Sąd I instancji wskazał, iż słusznie twierdziła w toku postępowania powódka, z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych ww. osób wynika, że wszyscy dotychczasowi Starsi Specjaliści ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2, którzy na moment wprowadzenia zmian (1 maja 2010r.) otrzymywali wynagrodzenie w wysokości mieszczącej się w „widełkach” wynagrodzenia dla nowego Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci (minimum 3.550 zł) otrzymali propozycję zajęcia tego stanowiska. Wszyscy pozostali, w tym powódka, którzy mieli zbyt niskie wynagrodzenie zasadnicze, otrzymali propozycję zajęcia stanowiska Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci. Co więcej, po podwyżkach, które miały miejsce w pozwanej spółce od czerwca 2010r. dokonywanych w ramach rocznej oceny (...), ci pracownicy, którzy początkowo po zmianach zajęli stanowiska Specjalistów, ale po podwyżkach ich wynagrodzenie wzrosło na tyle, by zmieścić się w „widełkach” dla klasy 47 właściwej stanowisku Starszego Specjalisty, natychmiast po podwyżce zawarli z pracodawcą porozumienia zmieniające dotyczące zmiany ich stanowisk pracy na Starszego Specjalistę (M. K. i E. L. (2)). Ci natomiast „nowi” Specjaliści, którzy po podwyżce nadal nie mieścili się w tych „widełkach” nadal pozostali na dotychczasowych stanowiskach (R. O. (1), J. K. (1)). Sąd Rejonowy wskazał, iż po podwyżce poziom wynagrodzenia zasadniczego powódki i A. Ł. (1) wzrósł na tyle, by zmieścić się w klasie 47, lecz nie zawarto z nimi porozumień zmieniających w przedmiocie zmiany stanowiska, gdyż jak wynika z ich zeznań, a także z dokumentów znajdujących się w ich aktach osobowych, tylko one dwie nie zgodziły się na zawarcie porozumienia z pracodawcą w sprawie zmiany warunków umowy w zakresie zmiany stanowiska Starszego Specjalisty na Specjalistę i otrzymały wypowiedzenia zmieniające w tym zakresie.

Zdaniem Sądu I instancji potwierdza to stanowisko powódki, że wysokość wynagrodzenia danego pracownika na dzień 1 maja 2010r. miała kluczowe znaczenie, a jeżeli tak, to nie można mówić o dokonaniu przez pracodawcę wartościowania stanowisk (co wskazano jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy powódki) w oparciu o kompetencje, zadania i zakres odpowiedzialności danego pracownika, a jedynie o dostosowaniu nazwy jego

stanowiska pracy do kategorii wynagrodzenia przewidzianej w nowym Taryfikatorze w sposób oderwany od realiów wykonywania pracy i umiejętności danej osoby.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana spółka nie wykazała w niniejszym postępowaniu, że w istocie dokonała wartościowania stanowisk pracy w oparciu o kompetencje, zadania i zakres odpowiedzialności danego pracownika i kierowała się innymi czynnikami niż wysokość wynagrodzenia pracowników w momencie dokonywania zmian organizacyjnych. Zdaniem Sądu I instancji zeznania świadków M. D. (1), J. C. i A. L. (2) były w tym zakresie niewiarygodne, w szczególności wobec dokonanej powyżej analizy treści dokumentów zawartych w aktach osobowych pracowników pozwanej spółki. Świadkowie ci z jednej strony wskazywali, że powódce nie można było zaproponować stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci, gdyż wysokość jej wynagrodzenia była niewystarczająca (powódka nie mieściła się w „widełkach” dla klasy 47), a z drugiej strony wskazywali, że powódka powinna sprawdzić się na nowym stanowisku Specjalisty, by móc zostać Starszym Specjalistą. Nie wyjaśnili jednak, dlaczego potrzeby takiej nie było w stosunku do innych osób, którym od razu powierzono stanowisko Starszego Specjalisty, a które wcześniej wykonywały te same zadania co powódka i zajmowały takie samo stanowisko (np. R. S. (1)). Z ich zeznań wynikało, że decyzja o tym kto utrzyma stanowisko wynikała ze wspólnych rozmów z kierownikami komórek mając na uwadze nowy obszar działalności (tak świadek M. D. (1) – kierownik (...)), że decyzje o klasie zaszeregowania po zmianach były podejmowane przez kierowników liniowych, komisja wartościująca zaakceptowała przyporządkowanie dla stanowiska specjalisty klasę 45, dla stanowiska starszego specjalisty klasę 47, a na kanwie tych danych następowała alokacja starych struktur, która odbywała się na wniosek kierowników liniowych bazujących na wiedzy, możliwości i kompetencji aktualnych pracowników i oczekiwanych wyników pracy, oni też oceniali zakres odpowiedzialności (tak świadek A. L. (2) – kierownik Wydziału Zobowiązań i Rozliczeń). Tymczasem, zarówno świadek A. B. (1) (kierownik komórki, w której pracowała powódka przed zmianami), jak i W. K. (1) (kierownik komórki, w której pracowała powódka po zmianach) zaprzeczyli, aby mieli wpływ na podjęcie decyzji o zaszeregowaniu powódki na nowym stanowisku, aby decydowali, czy powódka spełnia kryteria, aby zajmować stanowisko Starszego Specjalisty w nowych strukturach. W. K. (1) zeznał, iż weryfikacja stanowisk odbyła się na poziomie Regionu Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług w O.. De facto, pomimo zgromadzenia tak obszernego materiału dowodowego w niniejszej sprawie, nie wiadomo kto dokonał oceny kwalifikacji powódki, wykonywanych przez nią czynności i zakresu odpowiedzialności przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd I instancji wskazał, iż pomimo zarzutu powódki, że niektóre osoby z jej dotychczasowego działu zajmujące dotychczas to samo stanowisko co ona (Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami) i wykonujący te same obowiązki – np. R. S. (1) – przeszły do nowej komórki (Dział (...) Zasobami Sieci 4 – S., (...) sieci) nadal ze stanowiskiem Starszego Specjalisty, a niektóre nie – np. powódka i A. Ł. (1) – pozwana spółka nie wykazała czym różniła się sytuacja tych osób powodująca przypisanie im takich a nie innych stanowisk.

Sąd Rejonowy miał na względzie również zeznania świadka A. B. (1) (przełożonego powódki przed zmianami), który wskazał, że zakres wiedzy J. S. (1) określony dla stanowiska w nowej strukturze – Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci jest niewystarczający dla tych czynności, które J. S. (1) wykonywała zajmując stanowisko Starszego Specjalisty w starych strukturach.

W ocenie Sądu I instancji nie jest uzasadnieniem dla przyznania powódce stanowiska Specjalisty, twierdzenie, że powódka nie wykonywała (przed zmianami i po zmianach) wszystkich czynności wymienionych w opisie stanowiska dla Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci, ponieważ, jak wynika z zeznań W. K. (1), po zmianach nadal był nieformalny podział na pracowników zajmujących się „logiką” i pracowników zajmujących się „fizyką” i nikt z „logiki” (nawet starsi specjaliści – np. R. S. (1)) nie wykonywał wszystkich zadań z opisu tego stanowiska. Potwierdziła to w swoich zeznaniach również powódka. Jak zeznał W. K. (1) - obszar odpowiedzialności wskazany w opisie stanowiska nie oznacza, że wszystkie wymienione tam czynności każdy z wymienionych pracowników wykonuje. Pozwana spółka nie wykazała natomiast, że były takie osoby na stanowisku Starszego Specjalisty (po zmianach), które wykonywały wszystkie czynności z zakresu odpowiedzialności wskazanego w opisie stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci oraz że powódka nie miała kwalifikacji do wykonywania czynności na tym stanowisku, zwłaszcza w kontekście zeznań świadka M. D. (1). Zeznał on, że w czerwcu 2010r. miał zaproponować powódce

(jeszcze przed wypowiedzeniem) objęcie na mocy porozumienia zmieniającego na okres jednego miesiąca stanowiska Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci w tym celu, aby powódka sprawdziła się w nowej komórce i osiągnęła wyższe wynagrodzenie umożliwiające przypisanie jej nowego stanowiska, do zawarcia którego to porozumienia ostatecznie nie doszło. Jak zeznał jednak świadek M. D. (1), proponując powódce objęcie stanowiska Starszego Specjalisty na okres 1 m-ca, gwarantował on powódce, że w 100% po tym miesiącu, kiedy przyjrzy się pracy powódki, powódka zajmie to stanowisko Starszego Specjalisty. Świadek ten zeznał również, że „nie rokował, że powódka się nie sprawdzi, dlatego była ta gwarancja”. Nawet jeżeli by przyjąć, iż celem pracodawcy powódki było czasowe powierzenie jej przez okres miesiąca stanowiska Starszego Specjalisty niejako na próbę, aby ocenić czy powódka posiadała kwalifikacje do zajmowania nowego stanowiska, to zdaniem Sądu Rejonowego jest to działanie nieprawidłowe, gdyż pracodawca tak czy inaczej dokonał wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki zmieniając jej stanowisko i klasę wynagrodzenia – nie dokonując uprzednio takiej weryfikacji. Taka weryfikacja kwalifikacji powódki powinna się odbyć jeszcze przed przypisaniem jej stanowiska w nowej strukturze i przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego.

Reasumując, Sąd I instancji stwierdził, że pracodawca powinien dokonać wartościowania stanowisk w nowej strukturze organizacyjnej i przypisania tych stanowisk poszczególnym pracownikom w oparciu o ocenę wykonywanych zadań, umiejętności i kwalifikacji i zakresu odpowiedzialności w sposób jasny, przejrzysty, jednakowy w stosunku do wszystkich pracowników i możliwy do zweryfikowania nie tylko przez Sąd, ale i przez pracownika, którego te zmiany dotyczą. Nie miało to miejsca w realiach niniejszej sprawy, stąd powództwo okazało się zasadne. Jak słusznie podniosła powódka, taka niezasadzona właściwie decyzja pracodawcy, miała wpływ na sferę jej praw pracowniczych, ponieważ nastąpiła degradacja jej stanowiska pracy oraz przyznanie niższej klasy wynagrodzenia (45), a przez to ograniczenie możliwości podwyższenia wynagrodzenia powódki w ramach podwyżek. Co prawda wynagrodzenie powódki nie plasowało się w górnych granicach dla nowej klasy 45 i nie uniemożliwiała dokonywanie podwyżek jej wynagrodzenia jako takich, ale możliwości w zakresie zwiększenia wynagrodzenia w klasie 47, dla której wyznaczono wyższą granicę górną, niewątpliwie były większe.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadne okazało się również odwołanie powódki od drugiego wypowiedzenia warunków umowy o pracę – z dnia 24 maja 2013r.

Na wstępie Sąd I instancji ocenił, iż zarzut strony pozwanej odnośnie uchybienia przez powódkę terminowi do złożenia odwołania od tego wypowiedzenia okazał się chybiony. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. - odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszący do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. W ocenie pozwanej termin ten powinien być liczony od upływu terminu do odebrania przez powódkę na skutek drugiego awiza (11 czerwca 2013r.) przesyłki zawierającej wypowiedzenie wysłane do niej pocztą na adres zameldowania wskazany pracodawcy przez powódkę na początku zatrudnienia w pozwanej spółce (ul. (...) w S.). Pozwana powołała się też na fakt, że powódka poinformowała pracodawcę o zmianie adresu zamieszkania dopiero w dniu 19 czerwca 2013r. (już po wysłaniu drugiego wypowiedzenia). Jednocześnie pozwana nie kwestionowała, że faktyczny adres zamieszkania powódki w momencie próby doręczenia jej drugiego wypowiedzenia zmieniającego, to inny adres, tj. adres, na który w swoich zeznaniach wskazywała powódka (ul. (...) w S.), podnosząc jedynie, że powódka nie zawiadomiła pracodawcy o zmianie adresu. Powódka zeznała, że po raz pierwszy z drugim wypowiedzeniem zmieniającym zapoznała się przeglądając akta sprawy IXP 757/10 w sekretariacie sądu w dniu 24 września 2013r. Wypowiedzenie było bowiem załączone do pisma procesowego jej pracodawcy z dnia 23 września 2013r., co potwierdzają dokumenty znajdujące się w aktach sprawy (k. 585, k. 576-582). Z zeznań powódki wynika, że od dawna nie zamieszkuje ona pod adresem: ul. (...) w S.. Jest to adres zamieszkania jej matki, który J. S. wskazała pracodawcy na początku zatrudnienia. J. S. (1) zamieszkuje natomiast pod adresem: ul. (...) w S., które to zeznania należy ocenić za wiarygodne wobec braku dowodu przeciwnego i niekwestionowania ich przez stronę pozwaną, a także wobec faktu, iż od momentu wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie w 2010r. powódka konsekwentnie jako swój adres zamieszkania podawała właśnie adres przy ul. (...) w S. (k. 9). Jak zeznała powódka formalnie zawiadomiła ona pracodawcę o miejscu zamieszkania przy ul. (...) w S. dopiero w dniu 19 czerwca 2013r. po tym kiedy jej matka odebrała decyzję ZUS o wstrzymaniu zasiłku chorobowego z uwagi na niestawiennictwo powódki na badaniach. Wówczas J. S.

ustaliła w ZUS, że nieodebrane wezwanie na badanie zostało skierowane do niej na wskazany ZUS przez pracodawcę nieaktualny adres przy ul. (...) w S..

W ocenie Sądu I instancji ponieważ powódka rozszerzyła żądanie pozwu w niniejsze sprawie w zakresie odwołania od drugiego wypowiedzenia zmieniającego w dniu 27 września 2013r. (trzy dni po zapoznaniu się z jego treścią w sekretariacie Sądu), to powódka dochowała 7 – dniowego ustawowego terminu do złożenia tego odwołania. Uznanie, w ślad za stroną pozwaną, że termin do złożenia tego odwołania powinien być liczony od momentu upływu terminu do odebrania przesyłki na skutek drugiego awiza tylko z tego powodu, że J. S. nie zawiadomiła wcześniej pracodawcy o zmianie adresu zamieszkania, oznaczałoby stosownie w tym przypadku reguły wyrażonej w art. 136 § 1 i 2 k.p.c, przewidzianej jedynie dla postępowania cywilnego i nie mającej żadnego przełożenia na stosunki pracownik – pracodawca. Zgodnie z tym przepisem - strony i ich przedstawiciele mają obowiązek zawiadamiać sąd o każdej zmianie swego zamieszkania. W razie zaniedbania tego obowiązku pismo sądowe pozostawia się w aktach sprawy ze skutkiem doręczenia, chyba że nowy adres jest sądowi znany. O powyższym obowiązku i skutkach jego niedopełnienia sąd powinien pouczyć stronę przy pierwszym doręczeniu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w myśl art. 61 § 1 k.c. - oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Takim momentem w niniejszej sprawie był moment zapoznania się przez powódkę z treścią wypowiedzenia w sekretariacie sądu w dniu 24 września 2013r. Pozwana spółka nie wykazała zaś, aby był to moment wcześniejszy. Powódka, choć otrzymała w dniu 23 kwietnia 2013r. od pracodawcy pismo z dnia 22 kwietnia 2013r. zatytułowane: „Zamiar wypowiedzenia warunków umowy o pracę”, to w okresie od dnia 23 maja 2013r. do dnia 8 października 2013r. i dalej, nie świadczyła pracy, pozostając na zwolnieniu lekarskim. Jak zeznała powódka, nie spodziewała się, że otrzyma wypowiedzenie podczas zwolnienia lekarskiego, ponieważ tego rodzaju oświadczenia pracodawca wręczał jej dotychczas osobiście.

Sąd I instancji zauważył, iż pomimo faktu, że powódka i w dniu 11 czerwca 2013r. i w dniu 24 września 2013r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, to ponieważ i tego wypowiedzenia zmieniającego dokonano w warunkach zwolnień grupowych, przepis art. 41 k.p. nie miał zastosowania. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.) – wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w zakresie drugiego wypowiedzenia zmieniającego powódka podnosiła, iż zadania jej komórki zostały przeniesione do W. i zarzuca pracodawcy, że po zmianach organizacyjnych (których powódka nie kwestionowała) nie umożliwił on pracy powódce we W., gdzie wykonywałyby te same zadania co dotychczas, lecz wyznaczył miejsce pracy w K..

Sąd I instancji wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego z dnia 24 maja 2013r. była likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy w D. (...) Zasobami Sieci 4 – S. w związku ze zmianami organizacyjnymi, co jak wynika z materiału dowodowego polegało na centralizacji zadań wykonywanych dotychczas w poszczególnych D. Z. Zasobami Sieci w Polsce (4) we W. i B.. Zadania związane z logiką przeszły do W. a zadania związane z fizyką do B..

Sąd Rejonowy podniósł, iż przenosząc niektórych tylko pracowników dotychczasowej logiki z tych 4 działów do nowej struktury we W. i wypowiadając pozostałym warunki pracy, pracodawca powinien dokonać doboru pracowników do wypowiedzenia (zwłaszcza wśród pracowników chętnych by pracować we W.). Takim pracownikiem była powódka, która zgłaszała pracodawcy chęć pracy w nowych strukturach związanych z „logiką” we W..

Jak wskazał Sąd I instancji dokonując doboru pracowników do zwolnienia pracodawca winien ponadto zapoznać pracowników z przyjętymi kryteriami doboru, co więcej kryteria te powinien zamieścić w treści wypowiedzenia zamieniającego jako element przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał na treść wyroku z 25 stycznia 2013r. (w sprawie IPK 172/12, LEX 1312564) w którym Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Sąd I instancji rozpoznający sprawę w pełni ten pogląd podzielił, wskazując, iż na podstawie odesłania zawartego w art. 42 § 1 k.p. ma on pełne zastosowanie również do wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę. Oznacza to, że po pierwsze: wypowiadając warunki umowy o pracę pracownikowi spośród grona większej ilości pracowników (w niniejszej sprawie spośród grona pracowników zajmujących się ewidencją logiczną) pracodawca musi kierować się obiektywnie uzasadnionym kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a po drugie: kryterium to musi zostać pracownikowi wskazane w treści wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę.

Tymczasem, jak wskazał Sąd Rejonowy, w treści wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r. pracodawca nie wskazał powodów kryteriów, którymi się kierował likwidując jej stanowisko pracy i powierzając nowe stanowisko Młodsze Konsultanta ds. Sprzedaży w D. Sprzedaży Specjalizowanej B2C i (...) Zachód w K. i nie powierzając stanowiska w nowym Wydziale Z. Sieci we W.. Jak w wyniku zeznań powódki, tych kryteriów ona nie знаła i nie rozumiała dlaczego nie została wybrana do pracy w komórce we W.. Ponieważ wręczenia wypowiedzenia zmieniającego nie dokonano osobiście, nikt nie wyjaśnił tego powodów również ustnie w momencie wypowiedzenia. Informacje te nie znalazły się również w treści pisma „Zamiar wypowiedzenia warunków umowy o pracę”.

W ocenie Sądu I instancji, pracodawca powódki miał obowiązek dokonania doboru pracowników do zwolnienia w oparciu o obiektywne, jasne przesłanki, umożliwiające ich weryfikację przed Sądem. Jak wynika bowiem z zeznań świadków W. K. (1), D. B., A. L. (2), M. L. i J. C. zmiany organizacyjne mające miejsce w pozwanej spółce od 1 kwietnia 2013r. w związku z którymi dokonano wypowiedzenia warunków powódki, polegały na wyodrębnieniu ze struktur Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług nowych struktur i centralizacji zadaniowej w ujęciu procesów dla warstwy logicznej i fizycznej. Od 1 kwietnia 2013r. został wyodrębniony Wydział Ewidencji Z. Sieci we W. pod kierownictwem D. B. oraz D. (...) Danymi o Infrastrukturze w B. pod kierownictwem M. L.. Do Wydziału Ewidencji Z. Sieci we W. przeszli pracownicy z obszaru całego kraju o kompetencjach związanych z zadaniami dotyczącymi ewidencji logicznej, a do D. (...) Danymi o Infrastrukturze w B. przeszli pracownicy z obszaru całego kraju o kompetencjach związanych z ewidencją fizyczną. Ponieważ ilość etatów w tych dwóch działach była ograniczona, to tylko część pracowników pracujących w dotychczasowych D. (...) Zasobami Sieci (Dział (...) Zasobami Sieci – 1 O., D. (...) Zasobami Sieci – 2 B., D. (...) Zasobami Sieci – 3 G., D. (...) Zasobami Sieci – 4 S.) mogła znaleźć zatrudnienie w nowych scentralizowanych strukturach, a część pracowników musiała otrzymać nowe stanowiska, nie związane dotychczas z ewidencją logiczną, czy fizyczną. Po zmianach od dnia 1 kwietnia 2013r. ponownie nastąpił formalny rozdział na dwie komórki zadań z zakresu ewidencji logicznej i zadań z zakresu ewidencji fizycznej, jak miało miejsce przed zmianami organizacyjnym sprzed 1 maja 2010r. (sprzed pierwszego wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy powódki). Ponieważ zadania, które wykonywała powódka w dotychczasowym D. (...) Zasobami Sieci – 4 S. (związane z ewidencją logiczną) zostały w całości przeniesione do Wydziału Ewidencji Z. Sieci we W., a nie zlikwidowane, czy rozdzielone, to pracodawca, wypowiadając warunki umowy właśnie jej, a nie innej osobie zajmującej się „logiką” powinien był ten fakt uzasadnić w treści wypowiedzenia warunków umowy o pracę i wykazać w toku niniejszego postępowania.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezpośredni przełożony powódki na moment dokonania drugiego wypowiedzenia – W. K. (1) zeznał, że nie wie jakie były zasady, kryteria doboru pracowników do nowych struktur. Nowych pracowników wybierał sobie kierownik nowej struktury we W. – D. B.. Z osób zajmujących się „logiką” w jego dziale (A. Ł. (1), R. S. (1), powódka oraz B. J.) trzy osoby odeszły z pracy w czasie dokonywania zmian, korzystając z programu dobrowolnych odejść, zaś powódka wyraziła wobec pracodawcy chęć podjęcia pracy we W. w nowych strukturach. Efektywność powódki ocenił dobrze, wskazał, że zadania premiowe powódka miała rozliczone na 102% rocznie. Wystawił też powódce dobrą opinię.

Świadek D. B. zeznał natomiast, że z racji ograniczonej ilości etatów w zarządzanej przez niego jednostce budowę zespołu oparł o przeprowadzenie rozmów z kandydatami w określonych lokalizacjach. Nie było typowego procesu rekrutacyjnego. Miał z powódką jeden kontakt emailowy, ponieważ powódka złożyła deklarację pracy w nowym zespole. Prawdopodobnie była przeprowadzana z nią rozmowa, lecz tego nie pamięta. Nie wie też jakie były kryteria doboru powódki do zmiany warunków pracy.

Świadek M. L. początkowo wskazał, że nie wie w jaki sposób nastąpił wybór pracowników do nowych struktur, a następnie zeznał, że nastąpiło to według zadań premiowych i kompetencji. Powódka była wśród najniżej ocenianych pracowników. Nie wie czy ktoś przedstawiał powódce dlaczego nie została wybrana. Opinia przełożonego powódki - W. K. dotycząca jej pracy była pozytywna. Nabór był według kompetencji, ocen premiowych a rekrutował do nowej struktury D. B.. Podobnie zeznał świadek A. L. (2).

Świadek J. C. również zeznał, że decyzje w zakresie wyboru do nowych struktur podejmowali menadżerowie nowych struktur, a więc w przypadku komórki we W. - D. B..

Sąd I instancji wskazał, iż materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na stwierdzenie co tak naprawdę zdecydowało o tym, że powódka nie została wybrana spośród grupy pracowników zajmujących się dotychczas ewidencją logiczną do nowej komórki we W. pod kierownictwem D. B. i dlaczego to właśnie jej zaproponowano pracę w K. w zupełnie innym charakterze niż dotąd (Młodszy Konsultant ds. Sprzedaży). Świadkowie W. K. (1), M. L., J. C., A. L. (2) wskazali, że do nowej struktury rekrutował D. B., a ten zeznał, że nie było typowego procesu rekrutacyjnego, a wybór pracowników do swojej komórki oparł na rozmowach z kandydatami z określonych lokalizacji. Rozmowy takiej, jak wynika z zeznań powódki, nie przeprowadzono natomiast z powódką (D. B. tego faktu nie pamiętał), pomimo tego, iż wyraziła ona wobec pracodawcy chęć podjęcia pracy w nowej komórce we W.. D. B. nie wspominał też w swoich zeznaniach, aby na podjęcie przez niego decyzji o wyborze do jego komórki wpływ miały zadania premiowe i ocena kompetencji, jak wskazał świadek M. L.. Pozwana spółka nie wykazała zaś w toku procesu, aby powódka realizowała zadania premiowe na niskim poziomie, aby źle oceniano jej pracę. Przeciwnie jej bezpośredni przełożony – W. K. (1), a więc osoba, która powinna posiadać największą wiedzę na temat pracy powódki, w swoich zeznaniach ocenił powódkę pozytywnie i wskazał, że zadania premiowe powódka wykonywała w 102%.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim na podstawie dokumentów licznie zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki T. B. (1), M. B. (1), J. K. (1), E. L. (1), T. R. (1), W. W. (1), P. F. (1), A. Ł. (1), R. O. (1) i R. S. (1). Z osobowych środków dowodowych w największym zakresie przydatne okazały się zeznania świadków W. K. (1), A. B. (1) – bezpośrednich przełożonych powódki (w różnych okresach czasu) i mających w związku z tym najpełniejszą wiedzę na temat jej pracy. Ponadto, stan faktyczny ustalono na podstawie zeznań samej powódki, zeznań D. B., A. Ł. (1). Zeznania tych osób oceniono jako wiarygodne i korespondujące z dokumentami znajdującymi w aktach sprawy. W ograniczonym zakresie przydatne okazały się zeznania świadków M. D. (1), J. C., A. L. (2) i M. L. jako osób niemających bezpośredniego związku z pracą powódki oraz z uwagi na pewne rozbieżności w niektórych fragmentach ich zeznań z zeznaniami pozostałych świadków (np. co do okoliczności, które zdecydowały o wyborze powódki do drugiego wypowiedzenia zmieniającego). W pełnym zakresie zeznania wszystkich świadków wykorzystano dla ustalenia charakteru zmian organizacyjnych mających miejsce w pozwanej spółce przed pierwszym i drugim wypowiedzeniem zmieniającym warunki umowy powódki.

Uwzględniając powództwo J. S. (1) za uzasadnione zarówno co do pierwszego, jak i drugiego wypowiedzenia zmieniającego, Sąd Rejonowy uznał, iż nie jest możliwym przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach (sprzed pierwszego wypowiedzenia), bowiem po pierwsze: stanowisko powódki sprzed 1 maja 2010r. (Starszy Specjalista ds. (...) i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2 – S. – Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w Regionie Północnym (...)) zostało zlikwidowane. Po drugie: w toku niniejszego postępowania powódka otrzymała trzecie wypowiedzenie zmieniające z dnia 8 września 2014r. (k. 853-855), które dotyczyło również stanowiska pracy powódki (zmiana na Konsultanta ds. Sprzedaży), od którego do wypowiedzenia powódka nie odwoływała się. Nie odmówiła też przyjęcia nowych warunków, w związku z czym zmiany dokonane na mocy tego wypowiedzenia są w pełni skuteczne. Przywracanie poprzednich warunków pracy powódki jest również niecelowe, gdyż jak powódka oświadczyła w dniu 30 kwietnia 2015r. (k. 1019) w dniu 29 kwietnia 2015r. złożyła pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 listopada 2015r. na podstawie programu dobrowolnych odejść.

Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. - sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W myśl natomiast art. 471 k.p. - odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Takie odszkodowanie przysługuje również pracownikowi, któremu nieprawidłowo wypowiedziano warunki umowy o pracę (tak też w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990r. w sprawie III PZP 19/90, OSNC 1991/5-6/62)

Ponieważ okres wypowiedzenia umowy powódki wynosi trzy miesiące, zasadnym w ocenie Sądu Rejonowego było zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki według zasad jak ekwiwalent za urlop, wyliczonego przez pozwaną spółkę na bazie wysokości wynagrodzenia przysługującego powódce w dniu pierwszego i w dniu drugiego wypowiedzenia. Dlatego w pkt II wyroku Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 11.856,63 zł (trzykrotność kwoty 3.952,21 zł – k. 122), a w pkt IV wyroku kwotę 12.169,74 zł (trzykrotność kwoty 4.056,58 zł – k. 918).

W pkt I i III Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia poprzednich warunków pracy z przyczyn, o których mowa powyżej.

Sąd I instancji wskazał, iż ponieważ co do zasady powódka wygrała postępowanie w całości na rzecz pozwanej spółki nie były należne koszty procesu.

W pkt V wyroku Sąd Rejonowy orzekł o nieuiszczonych kosztach sądowych w sprawie. Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 3.202,05 zł. Kwotę tę wyliczono w następujący sposób: 1.202 zł jako 5% od kwoty zasądzonej łącznie na rzecz powódki tytułem odszkodowania (5% 24.026,37 zł = 1.202 zł), 1.970,05 zł wypłacone świadkowi M. D. (1) jako koszt stawienia na rozprawie, 30 zł przyznane świadkowi A. Ł. (1) jako koszt stawienia na rozprawie.

W pkt VI wyrokowi Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do pkt II do kwoty 4.056,58 zł – na podstawie art. 477² §1 k.p.c., tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana (...) SA w W. zaskarżając wyrok w części dotyczącej pkt II, IV, V, VI, zarzucając mu rażące naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz rażące naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy w szczególności zaś naruszenie:

- art. 45 par. 2 kp w zw. z art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 47(1) kp w zw. z art. 42 par. 1 kp poprzez ich zastosowanie, w konsekwencji czego zasądzono od pozwanej na rzecz powódki w pkt II zaskarżonego wyroku kwotę 11.856,63 zł w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2010r. podczas, gdy nie było podstaw do zasądzenia odszkodowania w kwocie j.w. oraz uznania za zasadne powództwa w jakimkolwiek zakresie

- art. 45 par. 2 kp w zw. z art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 47(1) kp w zw. z art. 42 par. 1 kp poprzez ich zastosowanie, w konsekwencji czego zasądzono od pozwanej na rzecz powódki w pkt IV zaskarżonego wyroku kwotę 12.169,74 zł w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r. podczas, gdy nie było podstaw do zasądzenia odszkodowania w kwocie j.w. oraz uznania za zasadne powództwa w jakimkolwiek zakresie

- art. 45 par. 2 kp w zw. z art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 47(1) kp w zw. z art. 42 par. 1 kp poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę przez pozwaną dokonane pismem z dnia 3 sierpnia 2010r. oraz pismem z dnia 24 maja 2013r. było nieuzasadnione, co skutkowało niezasadnie zasądzeniem od pozwanej na rzecz powódki w pkt II zaskarżonego wyroku odszkodowania w kwocie 11.856,63 zł oraz w pkt IV tegoż wyroku odszkodowania w kwocie 12.169,74 zł

- art. 45 par. 2 kp w zw. z art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 47(1) kp w zw. z art. 42 par. 1 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i zastosowanie, tj. przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie zasadzone w pkt II i IV zaskarżonego wyroku w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2010r. oraz wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r.

- art. 264 § 1 kp poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie poprzez przyjęcie, że powódka odwołała się od wypowiedzenia warunków umowy o pracę dokonanego pismem z dnia 24 maja 2013r. z zachowaniem 7 dniowego terminu przewidzianego w tymże przepisie dla wniesienia odwołania do sądu pracy w sytuacji, gdy termin dla wniesienia odwołania od w/w wypowiedzenia upłynął z dniem 11 czerwca 2013r. wobec wysłania przedmiotowego wypowiedzenia na wskazany pracodawcy przez powódkę adres zameldowania (...)-(...) S. ul. (...) m1 (wypowiedzenie należało uznać za skutecznie doręczone w dniu 11 czerwca 2013r., ponieważ z tym dniem upłynął 14 dniowy termin odbioru przesyłki - drugiego awiza przesyłki poleconej),

- art. 233 § 1 i 2 kpc poprzez przekroczenie przez Sąd I Instancji granic swobodnej oceny dowodów, co ujawniło się wyciągnięciem wniosków nieznaających uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym i przyjęciem, że roszczenia powódki w związku z przedmiotowymi wypowiedzeniami zmieniającymi z dnia 3 sierpnia 2010r. oraz z dnia 24 maja 2013r. co do zasady są usprawiedliwione, pomimo braku przesłanek ku temu,

- art. 233 § 1 i 2 kpc poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie przez przyjęcie, że przyczyny wskazane w przedmiotowych wypowiedzeniach zmieniających z dnia 3 sierpnia 2010r. oraz z dnia 24 maja 2013r. nie korespondowały z rzeczywistym stanem rzeczy,

- art. 233 § 1 i 2 kpc poprzez pominięcie dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka M. D. (1) na okoliczności wskazane w piśmie procesowym pozwanej z dnia 5 lutego 2013r.,

- art. 233 § 1 i 2 kpc poprzez uznanie za niewiarygodne i jedynie częściowo tylko przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy zeznania świadków pozwanej J. C., A. L. (2), M. D. (1), M. L. dotyczące przyczyn wypowiedzenia powódce warunków pracy dokonanych pismem z dnia 3 sierpnia 2010r. i 24 maja 2013r., zmian organizacyjnych u pozwanej, w tym w komórce organizacyjnej powódki, zakresu wykonywanych zadań oraz obiektywnych kryteriów, którymi kierował się

pozwany pracodawca przy doborze osoby powódki do zmiany warunków pracy, w szczególności w zakresie dotyczącym wartościowania stanowisk pracy w oparciu o kompetencje, zadania i zakres odpowiedzialności danego pracownika,

- wadliwość podstawy faktycznej będącej wynikiem naruszenia przepisów postępowania, a to art. 227 k.p.c. i art. 233 k.p.c., m.in. poprzez wydanie wyroku bez rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny twierdzeń przedstawianych przez pozwaną, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy,

- art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 Nr 90 poz. 594 ze zm.) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana powinna uiścić opłatę sądową od pozwu oraz pokryć pozostałe koszty powstałe w sprawie.

- naruszenie art. 8 kp poprzez nadużycie prawa podmiotowego przez rozpoznanie przez Sąd I instancji sprawy machinalnie bez należytego rozważenia interesów obydwóch stron procesu,

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 328 §2 kpc poprzez brak spójności pomiędzy treścią wskazanego wyroku a ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji i wykazanymi w treści uzasadnienia wyroku w zaskarżonej części w zakresie zasądzzonego odszkodowania w pkt II i IV skarżonego wyroku.

Zdaniem apelującej powyższe istotne uchybienia Sądu I instancji jak również sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału doprowadziły do niewłaściwej oceny materiału dowodowego sprawy i bezzasadnego zasądzenia odszkodowania od pozwanej na rzecz powódki w pkt II i IV zaskarżonego wyroku oraz obciążenia pozwanego nie uiszczonymi opłatami sądowymi (pkt V), z jednoczesnym nadaniem wyrokowi w pkt II rygoru natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.056,58 zł (pkt VI).

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II i IV i oddalenie powództwa w zaskarżonej części, zmianę w całości zaskarżonego orzeczenia zawartego w pkt V sentencji wyroku poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za pierwszą instancję w/g norm przepisanych, uchylenie zaskarżonego orzeczenia zawartego w pkt VI sentencji wyroku, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt II, IV, V, VI i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, iż orzeczenie Sądu Rejonowego w zaskarżonej apelacją części jest nietrafne i jako takie nie może się ostać, nie znajduje ono oparcia w stanie faktycznym sprawy oraz obowiązujących przepisach prawa. Kwestionując prawidłowość rozstrzygnięć zawartych w wyroku w zaskarżonym zakresie oraz jego uzasadnienie, apelująca wskazała na ich niezasadność. Zdaniem pozwanej w świetle zgromadzonego w niniejszym postępowaniu materiału dowodowego oraz występującego w sprawie stanu faktyczno-prawnego stwierdzić należy, iż zaskarżone orzeczenie nie jest prawidłowe i jako takie nie może się ostać. W stanie faktyczno-prawnym przedmiotowej sprawy nie istnieją dostateczne podstawy do przypisania pozwanej odpowiedzialności w zakresie roszczeń powódki objętych żądaniem pozwu w postępowaniu zarówno dotyczących wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2010r., jak również wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r.

Apelująca wskazała, iż prezentowane stanowisko dotyczące braku usprawiedliwionych podstaw roszczeń powódki zgłoszonych w toku postępowania wsparła w toku procesu stosowną argumentacją oraz dowodami, które w całości podtrzymała.

Zdaniem skarżącej powództwo i roszczenia powódki w całości są nieuzasadnione i nie zasługują na uwzględnienie. Nie znajdują one oparcia w stanie faktycznym występującym w sprawie, a w konsekwencji również w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Roszczenia powódki nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy i nie zostały wykazane dowodowo. Nie doszło również do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Apelująca wskazała, iż po stronie pozwanego nie doszło do naruszenia obowiązujących przepisów prawa regulujących

występujące w niniejszej sprawie kwestie prawne, zaś przedmiotowego wypowiedzenia warunków umowy dokonano z poszanowaniem i zachowaniem przepisów kodeksu pracy (art. 42 par. 1 -3 kp i in) oraz innych powoływanych aktów prawnych. Powyższe skutkuje w stanie faktyczno-prawnym przedmiotowej sprawy brakiem dostatecznych podstaw do przypisania pozwanej odpowiedzialności w zakresie roszczeń powoda objętych żądaniem pozwu w sprawie.

W zakresie pierwszego wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 3 sierpnia 2010r. apelująca podniosła, iż powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, dokonanego pismem z dnia 3 sierpnia 2010r., doręczonego w dniu 4 sierpnia 2010r., wnosząc o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne. Pismem z dnia 3 sierpnia 2010r., pracodawca dokonał wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku ze zmianami organizacyjnymi w (...) /TOK/, zmiana stanowiska zakresu zadań wynikała z nowego taryfikatora stanowiskowego. Dotychczasowe stanowiska w Pionie TOK zostały na nowo zwartościowane, przypisane zostały nowe odpowiedzialności zgodnie z obowiązującym K.J.O (karta jednostki organizacyjnej). Zmiana jednostki i komórki organizacyjnej wynika ze zmiany modelu organizacji (...) od 1 maja 2010r. Apelująca wskazała, iż wypowiedzenie poprzedzone zostało pismem z dnia 20 lipca 2010r. zawierającym oświadczenie pracodawcy złożone powódce, zawierające zamiar wypowiedzenia warunków pracy. Kwitując zamiar wypowiedzenia warunków pracy powódka oświadczyła, iż zapoznała się z jego treścią, nie zgadza się co do zmiany stanowiska ze Starszego Specjalisty oraz klasy 45 na specjalistę. Co do komórki i jednostki powódka oświadczyła, iż nie wnosi żadnych zastrzeżeń, co skutkuje oddaleniem powództwa w nie kwestionowanym przez powódka zakresie.

Apelująca wskazała, iż wymogi formalne związane z dokonaniem wypowiedzenia warunków pracy, w tym konsultacja zamiaru ze związkami zawodowymi zostały spełnione. Związek Zawodowy - (...) - 80 w S. pismem z dnia 27 lipca 2010r. nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy powódce w części zmiany stanowiska ze starszego specjalisty na specjalistę.

Pozwana wskazała, iż powódka pismem z dnia 25 lipca 2010r. poinformowała pracodawcę, że wyraża zgodę na zmianę nazwy komórki z dniem 1 maja 2010r. W zakresie zmiany stanowiska powódka wniosła zastrzeżenia.

Apelująca wskazała, iż zgłoszone przez powódkę zastrzeżenia zostały przeanalizowane przez pracodawcę, który w porozumieniu z Dyrektorem Regionu Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług w O. J. C. nie znalazł podstaw do uwzględnienia zastrzeżeń i odstąpienia od decyzji o wypowiedzeniu warunków pracy. W strukturze Regionu Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług został wprowadzony nowy model organizacji oraz nowy taryfikator. Stanowiska w (...) zostały ponownie poddane analizie i opisowi wraz z dokonaniem nowego wartościowania. Wymagania określone w nowej strukturze zawierały odpowiedzialności zgodnie z obowiązującą Kartą Jednostki Organizacyjnej. Zaproponowane powódce stanowisko wiązało się zatem z określonym poziomem odpowiedzialności.

Zdaniem skarżącej analiza akt osobowych powódki oraz okoliczności sprawy nie wskazują na to, ażeby po stronie pracodawcy doszło do naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia warunków pracy z dnia 3 sierpnia 2010r. Przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające było wypowiedzeniem dokonanym na podstawie art. 42 par. 1-3 Kodeksu pracy oraz art. 5 ustawy dnia 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pozwana na podstawie przepisu art. 5 wspomnianej wyżej ustawy, który wskazano jako podstawę prawną w wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę, dokonała powódce jedynie wypowiedzenia zmieniającego mając na uwadze, że powódka korzysta z ochrony przewidzianej w art. 13 ust.1 Ustawy o społecznej inspekcji pracy z dnia 24 czerwca 1983 r. (Dz.U. z 2003r. Dz. U. 35 poz. 163 ze zm.). Zdaniem apelującej skoro ochrona ta doznaje ograniczeń na mocy ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to stwierdzić należy, że dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające było zgodne z prawem.

Apelująca wskazała, iż obowiązuje u niej taryfikator stanowiskowy, w którym stanowisko powódki ujęte w wypowiedzeniu Specjalista ds. (...) Zasobami Sieci znajduje się pod poz. 1657 z przyporządkowaną klasą stanowiska 45 w przedziale płacowym 2650-3800-5300. Stanowisku Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci przyporządkowana jest klasa stanowiska 47 (poz. 1658 taryfikatora) w przedziale płacowym 3 550-5050-7100.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze brutto 3560 zł, co sytuuje ją poniżej płacy środkowej dla klasy stanowiska 45. Nie jest zatem zasadny zarzut powódki, iż zaszeregowanie powódki do klasy 45 przewidzianej dla stanowiska Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci ograniczało możliwość podwyżek wynagrodzenia powódki.

Zdaniem apelującej stanowisko wskazane w wypowiedzeniu z dnia 3 sierpnia 2010r. nie zamykało powódce drogi awansowej albowiem zgodnie z procesem (...) (coroczna ocena pracowników) i na wniosek przełożonego pracownik ma możliwość rozwoju i zmiany stanowiska zgodnie z corocznie prowadzoną oceną kompetencji. Przed w/w zmianami organizacyjnymi powódka zatrudniona była na stanowisku Starszy Specjalista ds. (...) i (...) Zasobami w Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami w D. Ewidencji i (...) Zasobami 2-S. pod kierownictwem A. B. (1).

Wskazując na strukturę organizacyjną funkcjonującą przed 1 maja 2010r. w Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami, apelująca podniosła, iż wyniku zmiany struktury organizacyjnej (...) od 1 maja 2010r. dotychczasowa komórka organizacyjna Wydział Ewidencji i (...) Zasobami przestał istnieć, a jego pracownicy zostali alokowani do nowych struktur do (...) z/s w G. pod kierownictwem Kierownika (...).

Po zmianach w maju 2010r. w skład (...) z/s w G. weszły 4 (cztery) D. Z. Zasobami Sieci w lokalizacjach:

- D. Z. Zasobami Sieci -1 O.
- D. Z. Zasobami Sieci -2 B.
- D. Z. Zasobami Sieci -3 G.
- D. Z. Zasobami Sieci -4 S.

Apelująca wskazała, iż pracownicy zatrudnieni przed zmianami na analogicznym jak powódka stanowisku Starszego Specjalisty dotychczasowego ówczesnego D. Ewidencji i (...) Zasobami 2-S. kierowanego przez A. B. (1) (komórki organizacyjnej nie istniejącej w nowych strukturach po maju 2010r., została ona rozwiązana) zostali alokowani do nowych struktur jak następuje (częściowo do G. do komórki A. E., częściowo do komórki organizacyjnej w S. pod kierownictwem W. K. (1)):

- D. (...) Zasobami Sieci - 3 G. (T. B., M. B., J. K., E. L., T. R., W. W.) pod kierownictwem A. E.
- D. (...) Zasobami Sieci - 4 S. pod kierownictwem W. K. (1) (J. S., P. F. , A. Ł., R. O., R. S.).

Skarżąca wskazała, iż alokowane do D. (...) Zasobami Fizycznymi Sieci, D. Ewidencji i (...) Zasobami kompetencyjnie posiadały mniejszy zakres odpowiedzialności. Włączenie alokowanych stanowisk pracy w struktury D. (...) Zasobami Fizycznymi Sieci wiązało się z weryfikacją dotychczas realizowanych zadań przez każdego pracownika i kompetencji pozwalających na realizację zadań w „nowych” D. (...) Zasobami Sieci, w szczególności, w zakresie osób, które dotychczas tych zadań nie realizowały.

Wskazując na zakres obowiązków powódki na stanowisku Starszy Specjalista ds. (...) i (...) Zasobami w Wydziale Ewidencji i (...) Zasobami przed zmianami organizacyjnymi w maju 2010 r. zgodnie z Kartą stanowiska pracy powódki z 2 lutego 2009r., apelujący podniósł, iż w wyniku zmian organizacyjnych stanowisko zajmowane przez powódkę w strukturach Pionu TOK przestało istnieć, powstała nowa komórka organizacyjna (...), obejmujący 4 (cztery) D. (...) Zasobami Sieci w lokalizacjach: O., B., G., S.. W związku ze zmianami organizacyjnymi powódka została alokowana do D. Z. Zasobami Sieci -4 S. kierowanej przez W. K. (1), całym (...) kierował natomiast M. D. (1).

Apelująca wskazała, iż w nowej strukturze organizacyjnej Pionu TOK (po 1 maja 2010r.) wymagania kompetencyjne na stanowisku Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci były zdecydowanie szersze i wiązały się z nowym obszarem odpowiedzialności dotychczas nie realizowanym w starych strukturach stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami, które w nowych strukturach już nie występowało.

Wskazując na zakres obowiązków zgodnie z opisem stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci, apelująca podniosła, iż celem uzasadniającym istnienie stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci było: zapewnienie prawidłowej ewidencji zasobów sieci poprzez wprowadzanie kompletnej informacji paszportyzacyjnych do baz danych, obsługa dokumentacji technicznej i formalno-prawnej w celu realizacji zadań ewidencyjnych komórki, obsługa wewnętrznych i zewnętrznych kontrahentów w zakresie gromadzenia, dostarczania, przetwarzania danych oraz realizacja zadań i wymagań ewidencyjnych w procesach inwestycyjnych, remontach, dzierżawach infrastruktury i sprawach roszczeniowych, reprezentowanie interesu TP (obecnie (...)) wobec inwestorów zewnętrznych, organów Administracji Samorządowej, Nadzoru Budowlanego.

Zdaniem skarżącej porównanie zadań przypisanych Komórce Ewidencji i (...) Zasobami, oraz zadań przypisanych do nowej K. (...) Zasobami Sieci, do której alokowano zadania i pracowników z K. Ewidencji i (...) Zasobami Sieci, jasno wskazuje, iż Komórka Ewidencji i (...) Zasobami współpracowała z Komórką (...) Zasobami Sieci, natomiast w nowej strukturze pracownicy mieli realizować zadania z obszaru (...) Zasobami Sieci. Powyższe w ocenie skarżącej potwierdza szerszy obszar odpowiedzialności realizowanych zadań w Komórce (...) Zasobami Sieci, co powoduje, iż wartościowanie stanowisk pracy Starszego Specjalisty w obu komórkach musiało być zupełnie inne.

Wskazując, iż dotychczasowy zakres zadań powódki (przed zmianami) na stanowisku Starszy Specjalista ds. (...) i (...) Zasobami i związanej z nim odpowiedzialności był zupełnie inny aniżeli zakres zadań nowego stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci w nowych strukturach, co apelująca przedstawiła w formie tabelarycznej. Stąd też po wstępnej weryfikacji powódkę nie zakwalifikowano na stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci) lecz na stanowisko Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci z klasą 45 w D. (...) Zasobami Sieci -4 S. (...).

Apelująca wskazała, iż w celu wyjaśnienia decyzji w zakresie przypisania powódce stanowiska Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci Kierownik Wydziału M. D. (1) przeprowadził z powódką, przy współudziale Kierownika D. W. K. (1) dwie rozmowy telekonferencyjne w czasie których wyjaśnił, iż po weryfikacji kompetencji powódki w zakresie możliwości realizacji nowych zadań w strukturze (...) zostanie w ciągu 1 miesiąca podjęta decyzja o zmianie stanowiska na stanowisko Starszego Specjalisty w D. (...) Zasobami Sieci. Warunkiem była pozytywna weryfikacja kompetencji powódki w obszarze nowych odpowiedzialności, wówczas przełożony był uprawniony do wystąpienia z wnioskiem o stanowisko Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci.

Pozwana wskazała, iż w czasie rozmów telefonicznych powódka wyraziła zgodę na wskazany przez przełożonego tryb rozwiązania zaistniałej sytuacji. Z sobie wiadomych tylko powodów na etapie podpisywania dokumentów kadrowych, tj. porozumienia z dnia 1 czerwca 2010r. powódka zmieniła stanowisko. Po zmianach zgodnie z zakresem obowiązków wskazanych w wypowiedzeniu warunków umowy z 3 sierpnia 2010r. po okresie wypowiedzenia upływającym w dniu 30 listopada 2010 r. zadania powódki obejmowały: opracowywanie, uzgadnianie, kontrola warunków technicznych na sieci, opiniowanie i uzgadnianie projektów technicznych infrastruktury sieciowej, utrzymanie danych i zasobach fizycznych i logicznych sieci - gromadzenie i przetwarzanie, jakość i aktualność danych o zasobach fizycznych i logicznych sieci, administracja zasobami sieci, wykonywanie innych poleceń przełożonego pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem.

Apelująca wskazała, iż zmiany organizacyjne w strukturach Pionu TOK, w tym dotyczące nowych zakresów zadań i odpowiedzialności przypisanych poszczególnym stanowiskom były wyjaśniane powódce zarówno pisemnie, jak i ustnie przez stronę pozwaną. W wyniku prowadzonych rozmów w odczuciu kierownictwa Pionu TOK (M. D., J. C., A. L.) powódka była świadoma wprowadzanych zmian oraz tego, iż dotychczas nie realizowała zadań przypisanych w nowych (obecnych) strukturach na stanowisku Starszego Specjalisty ds. Z. Zasobami Sieci, co skutkować będzie w odniesieniu do jej osoby stosowną procedurą mającą na celu aktualizację umowy o pracę w drodze porozumienia z dnia 1 czerwca 2010r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, bądź też - w razie nie dojścia powyższego do skutku- nastąpi wdrożenie procedury wypowiedzenia zmieniającego skutkujących zmianą warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska ze Starszego Specjalisty ds. (...) i (...) Zasobami (nie istniejącego obecnie od 2010r.) na Specjalistę ds. Z. Zasobami Sieci (stanowisko również obecnie już zlikwidowane z dniem 31 lipca 2013r.), jak również zmiany klasy z 47 na 45, przy czym zmiana klasy była konsekwencją zmiany stanowiska. Konsekwencją nie podpisania

przez powódkę proponowanego porozumienia z dnia 1 czerwca 2010 r. było wypowiedzenie warunków zatrudnienia pismem z dnia 3 sierpnia 2010r.

Pozwana wskazała, iż wyjaśniono powódce (W. K., M. D., J. C., A. L.), iż w związku ze zmianą struktury organizacyjnej wprowadzony został nowy model organizacji oraz nowy taryfikator. Dlatego też stanowiska w (...) zostały ponownie poddane analizie i opisowi wraz z dokonaniem nowego wartościowania. Wymagania określone dla stanowisk w nowej strukturze zawierały odpowiedzialności zgodnie z Kartą Jednostki Organizacyjnej. Zaproponowane powódce stanowisko wiązało się zatem z określonym charakterem zadań oraz określonym poziomem odpowiedzialności. Powódka została poinformowana przez Kierownictwo Pionu TOK, iż dalsze ruchy kadrowe dotyczące jej osoby są uwarunkowane sprawdzeniem jej kompetencji w ramach zadań w nowopowstałych strukturach D. Z. Zasobami Sieci -4 S., przy czym wyznaczono minimalny okres sprawdzający 1-go miesiąca celem weryfikacji kompetencji powódki w nowych strukturach.

Zdaniem apelującej wbrew twierdzeniom powódki podwyżka wynagrodzenia nie przekładała się automatycznie na przypisanie powódki do innej klasy wynagrodzenia. Otrzymana podwyżka nie miała związku ze zmianami organizacyjnymi w Pionie TOK, nastąpiła przypadkowa zbieżność czasowa polegająca na tym, iż zmiany organizacyjne w Pionie TOK zbiegły się z coroczną oceną pracowników w ramach Systemu Kompleksowej Oceny i (...) (tzw. ocena (...)). W piśmie pozwanej z dnia 3 sierpnia 2010r. wyjaśniono powódce, że proces podwyżkowy przeprowadzany jest raz w roku. Główną wytyczną dla menadżerów w podejmowaniu decyzji stanowi matryca podwyżkowa, która w powiązaniu z analizą zewnętrznego rynku płac jest także podstawą do podziału budżetów podwyżkowych na jednostki TP (obecnie (...) SA). Wskazując na zasady przyznawania podwyżek apelująca podniosła, iż pośród wszystkich pracowników komórki powódka otrzymała jedną z najwyższych podwyżek w tym procesie w 2010r. Podwyżka powódki była również wyższa od średniej podwyżki całego D., zgodnie z zasadami (...) powódka mogła się odwołać w przeciągu 2 dni od momentu zamknięcia arkusza (...) w aplikacji SABIE przełożonego od oceny.

Ponadto apelująca wskazała, iż w piśmie z dnia 3 sierpnia 2010r. poinformowano powódkę, że zarzuty odnośnie dyskryminacji m. in. dotyczące pracy na starym komputerze zostały wnikliwie sprawdzone. Wbrew sugestiom powódki, nie ma żadnego związku pomiędzy zajmowanym stanowiskiem przez powódkę a procesem podwyżkowym w TP (obecnie (...)). W 2011 roku, powódka mając stanowisko Specjalisty otrzymała podwyżkę. W 2012 roku proces podwyżkowy został przeprowadzony na podstawie kryteriów, których powódka nie spełniała i nie było podstaw do przyznania podwyżki. W/g otrzymanych informacji, zgodnie z założeniami określonymi w procesie podwyżkowym, powódka nie spełniała podstawowych kryteriów, które upoważniałyby do przyznania podwyżki, Nie pełniła funkcji obciążających pełnione stanowisko, nie była wyróżniającym się pracownikiem w komórce i nie otrzymywała stosownych wyróżnień za wybitne osiągnięcia. Czynności realizowane w ramach projektów, o których powódka pisała w odwołaniu od podwyżki, wykonuje 100% pracowników komórki w ramach działań operacyjnych (...) i nie stanowiły one dodatkowego obciążenia dla danego stanowiska. Ponadto powódka wykorzystwała przysługujący jej urlop zgodnie z planem urlopowym, choć były podstawy do jego przesunięcia wobec nie zrealizowania polecenia Kierownika Wydziału p w zakresie poprawy rejonizacji D. przydzielonego do realizacji jako pilny w dniu 10.06.2011r. Apelujący wskazał że ze zgrupowania ilości zleceń przetworzonych dziennie oraz ilości dzienne modyfikacji przebiegów wykazane w arkuszach w lipcu 2010, w czerwcu i lipcu 2011 r. przez pracowników logiki D. (...) Zasobami Sieci pokazywało, że powódka na tle innych pracowników działu plasowała się na średnim poziomie efektywności. Pozwana podniosła, iż analiza modyfikacji łączy poszerzona o dodatkową analizę jakości dokonanych zmian przez pracowników D. za rok 2010-2011 obrazowała, że powódka modyfikując przebiegi łączy powoduje powstanie błędu nieciągłości łączy na poziomie łącznym 16% w stosunku do wszystkich błędów powstałych po modyfikacji łączy przez pracowników logiki D. (...) Zasobami Sieci.

Ponadto analiza wyniku procentowego ilości adresów rejonizacyjnych dopisanych lub zmodyfikowanych przez pracowników logiki w okresie 2010-2011 wykazywała, że u powódki jest na dość niskim poziomie.

Apelująca wskazała na treść zeznań bezpośredniego przełożonego powódki p.K., który stwierdził, że powódka nie jest wyróżniającym się pracownikiem (w nowej strukturze po połączeniu komórek organizacyjnych) i przerabiała

najmniej zleceń. Pozwana wskazała, iż rozpoczęcie procesu regulacji wynagrodzeń związanego z wdrożeniem „Polityki wynagradzania pracowników (...) S.A. z siedzibą w W.” nastąpiło w trybie porozumienia stron z datą zmiany wynagrodzenia od 1 maja 2007 r. powódka wdrożenia nowego systemu opartego na wartościowaniu stanowisk pracy metodą M. nie kwestionowała zgadzając się na proponowaną metodologię. Wskazując na obowiązujące metody oceny i klasyfikacji pracowników do danej kategorii zaszeregowania i rozpiętość przedziału apelująca podniosła, iż powódka nie jest uprawniona do wysuwania żądań klasyfikowania się do średniej w danej klasie czy wyższej klasy nie bazując na posiadanej wiedzy kwalifikacji i osiągniętych wynikach. W procesie oceny produktywności w maju 2010r. i czerwcu 2010r. wyniki pracy Powódki nie uprawniały przełożonego do zmiany i podjęcia decyzji o awansie stanowiskowym. Dodatkowo oprócz oceny nowego przełożonego w zeznaniach byłego przełożonego świadka A. B. (1) z dnia 16 czerwca 2011r. zostały odnotowane wyraźne oświadczenia o czynnościach, których powódka nie wykonywała lub wykonywała je w sposób ograniczony. Tym samym nowy przełożony w czasie zmian organizacyjnych dokonywał oceny pracochłonności i aktywności w zespole Powódki.

Zdaniem skarżącej Sąd I instancji w sposób nieuprawniony odwołuje się do pracowników innej komórki (Działu Ewidencji i (...) Zasobami w G.), która to komórka pracuje na innym terenie odpowiedzialności (województwo (...)) z innym wolumenem zdarzeń, adekwatną do stanu sieci potrzebą produkcyjną i posiada innego kierownika D.. Podobnie jak przełożony powódki to on dokonywał oceny pracownika w okresie przejściowym i po spełnieniu określonych wymogów w stosunku do danego pracownika podejmował czynności wnioskujące o zmianę stanowiska pracy.

Apelująca wskazała, iż w miesiącu czerwcu 2010r. powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 128 zł (wynagrodzenie po podwyżce 3 560 zł), tym samym spełniała wymogi co najmniej 70% CR dla stanowiska Starszy Specjalista ds. (...) Zasobami Sieci (minimalne wynagrodzenie 70 % wynosiło 3 550 zł). Niemniej zgodnie z komunikacją awans na nowe stanowisko miała poprzedzać analiza produktywności i realizowanych zadań w nowej komórce gdzie zakres zadań i jej przekrój był większy. W wyniku analiz w obsłudze kolejek i in. przełożony powódki W. K. (1) nie znajdował podstaw do wniosku o zmianę stanowiska. W zakresie obowiązków powódki jest wykonywanie również innych czynności, będących w domenie logiki, a więc: aktualizacja przebiegów, poprawienie błędów rejonizacyjnych czy modyfikacja przebiegów łączy. W ocenie przełożonych powódka w dziale nie była pracownikiem wiodącym, jej aktywność zawodowa patrząc na cały przekrój zadań wykonywanych przez dział nie była postrzegana jako wyróżniająca się jak dla tak doświadczonego pracownika.

Odnosząc się do przywrócenia z dniem 1 czerwca 2010r. E. L. (2) i M. P. do stanowiska Starszego Specjalisty ds. (...) Zasobami Sieci z klasą 47 (po okresie weryfikacyjny 1 miesiąca) apelująca podniosła, iż decyzje związane z kategorią zaszeregowania były podejmowane przez kierowników liniowych w postaci wydawanych opinii i rekomendacji, z których wynika na podstawie zeznań świadków (np. świadka Pana W. K. (1)), że ocenił podwładną mówiąc między innymi, że skala realizacji zleceń powódki jest mniejsza niż u innych pracowników, powódka nie jest wyróżniającym się pracownikiem i zakresie jej pracy dochodziło do opóźnień. Świadek W. K. jako bezpośredni przełożony zasięgał opinii (na temat pracy rocznej powódki) co wynika z zeznań świadka A. B. (1), co dowodzi, że wymiana informacji nt. pracy powódki miała miejsce. Pozwana wskazała, iż świadek wykazał czynności, których powódka nie wykonywała lub wykonywała je w ograniczonym zakresie oraz, że podstawowa wiedza z zakresu logiki (którą prezentuje powódka) nie wystarczyłaby na wykonanie tych czynności w nowo powołanej komórce o szerszym zakresie odpowiedzialności.

Apelująca wskazała, iż w zeznaniach świadka M. D. (1) była mowa o skali zmian, w/g których powódka weszła do komórki zajmującej się innymi rzeczami, niż tymi którymi powódka zajmowała się dotychczas, ocena pracy powódki była monitorowana między innymi na kolejkach i ilości obsługiwanych zleceń w/g których wolumen realizowany przez powódkę był w niektórych dniach 4 razy mniejsza niż u innych pracowników. Każdy z kierowników liniowych A. B. oraz po zmianach W. K. (w zakresie swoich kompetencji) dokonał oceny powódki. Świadek J. C. oświadczył, że wnioski dotyczące zmiany stanowisk pracy składane są do niego. Oceny pracownika dokonuje bezpośredni przełożony, następnie wniosek jest opiniowany przez kierownika Wydziału czyli Pana M. D. (1). Dyrektor jednostki (J. C.) ostatecznie taki wniosek opiniuje i przesyła do kadr.

Pozwana wskazała na treść wypowiedzi świadka A. Ł. (1), która potwierdziła opinie stawiane przez świadków strony pozwanej, że zakres czynności powódki uległ zmianie - wcześniej praca była bardziej rozłożona, a teraz praca jest to praca taśmowa i w chwili obecnej pozwana nie zajmując się częścią innych zadań, oraz potwierdziła że były prowadzone z zainteresowanymi rozmowy telefoniczne co jest zgodne z oświadczeniem świadków W. K. (1) i M. D. (1). Również świadek J. C. oświadczył, że odbyły się 2 telekonferencje, na której M. D. (1) mówił o propozycji zajmowania przez powódkę przez okres 1 miesiąca stanowiska specjalisty celem umożliwienia weryfikacji pracy powódki na tym stanowisku i jeśli po miesiącu ocena bezpośredniego przełożonego byłaby pozytywna powódka objęłaby stanowisko starszego specjalisty. Powódka wyraziła zgodę na te propozycje, ale gdy otrzymała pisemną propozycję odwołała tę zgodę. W zeznaniach świadka M. D. (1) zawarte zostały również stwierdzenia, że powódka akceptuje propozycje złożone na telekonferencji. W czasie rozmowy wyjaśniono powódce, że po okresie sprawdzającym 1 miesiąca jej stanowisko ulegnie zmianie. W/w świadkowie zeznali, że powódka wyraziła zgodę na proponowane warunki zatrudnienia, ale finalnie odrzuciła tę propozycję.

Apelująca wskazała, iż świadek A. Ł. oświadczyła, że otrzymał od M. D. (1) telefon, że zrywa wszelkie umowy. W/g informacji otrzymanych od świadka M. D. (1) przebieg zdarzenia był inny, inicjatorem tej rozmowy była świadek A. Ł. a w rozmowie telefonicznej, którą świadek wykonała do Pana M. D. (1) nie było mowy o pisaniu przez powódkę żadnego listu. Świadek M. D. (1) natomiast potwierdził, że wycofuje się z pierwotnych ustaleń, ponieważ otrzymał z kadr informację, że w ocenie powódki i świadka A. Ł. przymusza pracowników do podpisania dokumentów. Świadek M. D. (1) nie chciał być tak odbierany, ponieważ nie przymuszał nikogo do podpisania dokumentów. Oceniał również, że bazując na podpisanych przez powódkę i świadka A. Ł. porozumieniach, w których nie wyrażają zgody na proponowane warunki zatrudnienia ustalenia z telekonferencji zostały przez pracowników zerwane.

Pozwana wskazała, iż konsekwencją nie podpisania przez powódkę proponowanego porozumienia z dnia 1 czerwca 2010 było wręczenie wypowiedzenia warunków zatrudnienia.

W zakresie drugiego wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r. apelująca wskazała, iż z uwagi na kolejne zmiany organizacyjne z dniem 31 lipca 2013r. zajmowane przez powódkę stanowisko pracy w D. (...) Zasobami Sieci-4-S. uległo likwidacji. W związku z powyższym powódka otrzymała w dniu 23 kwietnia 2013r. zamiar wypowiedzenia warunków umowy o pracę z propozycją dalszego zatrudnienia poza struktury techniczne z propozycją przejścia do struktur sprzedażowych, zaś pismem z dnia 24 maja 2013r. wypowiedziano powódce warunki umowy o pracę.

Zdaniem skarżącej również roszczenia powódki objęte odwołaniem dotyczącym drugiego wypowiedzenia warunków umowy dokonano pismem z dnia 24 maja 2013r. są nieuzasadnione i nie zasługiwały na uwzględnienie. Rozszerzone żądanie pozwu nie znajduje oparcia w stanie faktycznym występującym w niniejszej sprawie, a w konsekwencji również w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Powódka wniosła o uznanie wypowiedzenia z dnia 24 maja 2013r. jako bezskuteczne z powołaniem się m. in. na przebywanie na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 23 maja 2013r. do 8 października 2013r. Pozwana wskazała, że wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę pismem z dnia 24 maja 2013r. dokonano w ramach zwolnień grupowych. Pismem z dnia 7 grudnia 2012r. pozwany pracodawca zawiadomił Urząd Pracy m. st. W. ul. (...), (...)-(…) W. o zamiarze przeprowadzenia grupowego zwolnienia. W przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia jako jedną z przyczyn zwolnienia grupowego wskazano m. in. zmiany organizacyjne (pkt 3 pkt 3).

Wskazując na treść art. 41 kp apelująca podniosła, iż wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 5 ust. 4 w/w ustawy 13 marca 2003r.). Skarżąca wskazała, iż przedmiotowe wypowiedzenie zostało wysłane na wskazany pracodawcy przez powódkę adres zameldowania (...)-(…) S. ul. (...) m1. Pismo należy uznać za doręczone w dniu 11 czerwca 2013r., ponieważ z tym dniem upłynął 14 dniowy termin odbioru przesyłki (drugiego awiza).

Apelująca podniosła, iż zgodnie z art. 264§ 1 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. W nauce prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się, że są to terminy zawite, inaczej zwane prekluzyjnymi. W uzasadnieniu do uchwały z dnia 14.3.1986 r., sygn.. III PZP 8/86 (OSNC 1986, Nr 12, poz. 194) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że upływ terminu zobowiązuje sąd do stwierdzenia niedopuszczalności uwzględnienia powództwa i jego oddalenia. Powódka rozszerzyła pozew o drugie wypowiedzenie warunków umowy we wrześniu 2013r. z przekroczeniem 7- dniowego terminu zawitego określonego w art. 264 § 1 kp, co winno skutkować oddaleniem powództwa dotyczącego wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013r. Oświadczenie o zmianie danych adresowych ze wskazaniem adresu ul. (...), (...)-(...) S. powódka złożyła pracodawcy w dniu 22.07.2013r., tj. już po wysłaniu w maju 2013r. przesyłki z wypowiedzeniem. Apelująca wskazała, iż pracownik ma obowiązek aktualizować swoje dane, czego powódka nie uczyniła. Należy również mieć w polu widzenia, że zainteresowany może wskazywać różnym osobom i podmiotom zupełnie różne adresy do korespondencji. Pracodawca nie miał wiedzy o innym adresie powódki, pracownicy kadr nie mają dostępu do danych typu umowy abonenckie, faktury za usługi itp.

Wbrew wyżej wymienionym okolicznościom sprawy Sąd I instancji przyjął, że 7 dniowy termin dla wniesienia odwołania do sądu pracy został zachowany. W ocenie pozwanej pogląd ten jest nieuzasadniony, co skutkuje koniecznością korekty orzeczenia sądu I instancji zgodnie z wnioskami apelacji.

Apelująca podniosła, iż pracodawca mając na uwadze zachowanie zasad współzycia społecznego i w miarę posiadanych możliwości wskazywał miejsc pracy dla pracowników objętych likwidacją stanowisk i proponował pracę w strukturach, gdzie jest potrzeba wsparcia danych struktur.

Decyzja dotycząca likwidacji stanowiska pracy powódki jest wynikiem zmian i projektów, jakie miały miejsce w (...) od 1 września 2013r. projekt dotyczył zmiany modelu funkcjonowania ewidencji i zakładał automatyzację ewidencji zasobów w procesie ewidencji nowych zasobów, poprawę jakości danych ewidencyjnych, wdrożenie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych, specjalizację kompetencji w obszarze ewidencji logicznej i fizycznej, zwiększając docelowo efektywność procesów biznesowych w (...). Wskazując na zmiany organizacyjne przeprowadzone z dniem 1 kwietnia 2013r. apelująca wskazała, iż zakres zmian obejmował ponad 200 pracowników (...) w skali całego kraju i naturalnym działaniem było sięgnięcie po największe istniejące skupiska wybranych kompetencji, co ułatwiało osiągnięcie jak najdalej posuniętej komasacji lokalizacyjnej, która w znaczący sposób podnosi efektywność działań i pozwala na ciągły rozwój Zespołu.

Apelująca podniosła, iż zakres planowanych zmian był obszernie komunikowany w strukturach terenowych na dedykowanych spotkaniach z pracownikami, które miały miejsce w głównych miastach w kraju. W spotkaniu dotyczącym tych zmian uczestniczyli pracownicy komórek Ewidencji. Spotkanie takie odbyło się również w S. 20 lutego 2013 r. w spotkaniu uczestniczyła powódka, która otrzymała optymalną informację o planowanych zmianach. Skarżąca wskazała, iż podstawowym kryterium związanym z alokacją do nowych struktur były: zakres czynności zadań, realizowanych na danym stanowisku pracy, wyniki oceny przełożonego wyrażone między innymi w ocenie kwartalnych zadań premiowych i kompetencje. Stanowisko pracy powódki J. S. (1) uległo likwidacji z uwagi na to, że zmiany organizacyjne w głównej mierze dotyczyły zadań paszportyzacji logicznej, które zostały scentralizowane w skali TP do nowego jednego Wydziału co skutkowało likwidacją etatów, pracowników zajmujących się tymi zadaniami. Proces likwidacji stanowisk pracy w przypadku odpowiedzialności zadaniowej Operacyjnego Utrzymania Sieci i Usług (...) ((...)) uwzględniał likwidację stanowisk pracy w O. (w ilości 2 etatów), G. (w ilości 4 etatów) i S. (w ilości 4 etatów). Apelująca wskazała, iż podejmując decyzje personalne z całej części logicznej wszystkich (...) zostały zebrane kompetencje wszystkich pracowników, niezbędne do nowej komórki i na tej podstawie zbudowano nową komórkę w oparciu o zespół w B. - tym samym nie było możliwości zatrudnienia pozostałych osób ze S., G. i O. (ze względu na ograniczoną etatyzację o 50%). Oprócz powyższego rozpatrywano możliwości wykorzystania pracowników w innych częściach naszej organizacji kierując się szeroko pojętą troską o pracowników z doświadczeniem i kompetencjami. W przypadku powódki w opinii przełożonego i na podstawie analizy efektywności oraz możliwości realizacji zadań w innych warstwach, pracownik nie posiadał wymaganych wysokich kompetencji do realizacji zadań. W/g posiadanych

informacji wyniki osiągnięte przez pracownika w zakresie ocen premiowych klasyfikowały powódkę na ostatnich, najslabiej ocenianych miejscach na tle pozostałych pracowników komórki.

Apelująca wskazała, że wskazanych wyżej względów, zaproponowane zostały powodowemu pracownikowi nowe warunki pracy w strukturach sprzedażowych i od 1 października 2013r. powódka jest zatrudniona w D. Sprzedaży Specjalizowanej B2C i (...) Zachód, na stanowisku Młodszy Konsultant ds. Sprzedaży z miejscem świadczenia pracy w K..

Wskazując na wprowadzone z dniem 1 kwietnia 2013r. zmiany w strukturach Ewidencji i (...) Sieci, pozwana wskazała, iż powódka jak każdy inny pracownik może skorzystać z ogólnie dostępnych ofert pracy, które są przekazywane do wiadomości pracowników zainteresowanych rozwojem swojej kariery zawodowej. Powódka również mogłaby się zgłosić bezpośrednio do rekrutera i otrzymywałaby na wskazany adres mailowy interesujące ją oferty pracy, tymczasem nie wpłynęła żadna aplikacja do systemu e-recruiter ani bezpośrednio na skrzynkę rekrutera we W.. W innych rekrutacjach powódka nie brała udziału.

W kwestii wyznaczania celów apelująca podniosła, iż powódka nie podjęła pracy na stanowisku Młodszego Konsultanta ds. Sprzedaży i nie otrzymała wyznaczonych celów/limitów sprzedażowych. Dodatkowo w piśmie z dnia 24 maja 2013r. o rozpatrzeniu odwołania od zamiaru powódka otrzymała wyczerpujące wyjaśnienie procesu adaptacji i szkoleń, jakim zostanie objęta w momencie podjęcia pracy na wymienionym stanowisku.

Apelująca wskazała, iż od 1 października 2013 r. powódka stała się pracownikiem obszaru sprzedaży, gdzie jak dotychczas nie stawiała się celem świadczenia pracy (m. in. nieobecności urlopowe, zwolnienia lekarskie).

Apelująca wskazała, iż powódka pismem z dnia 8 września 2014r. otrzymała trzecie wypowiedzenie warunków umowy o pracę, od którego nie odwołała się. Zmiana warunków zatrudnienia wynikała z faktu likwidacji stanowiska specjalisty ds. zarządzania zasobami sieci, która nastąpiła z dniem 31 lipca 2013r., przeciwwskazań lekarskich do zajmowania stanowiska Młodszego Konsultanta ds. Sprzedaży oraz braku możliwości zaproponowania powódce innej pracy. Powódka nie odmówiła przyjęcia nowych warunków, w związku z czym zmiany dokonane na mocy tego wypowiedzenia są w pełni skuteczne.

Ponadto w dniu 29 kwietnia 2015r. powódka złożyła u pracodawcy wnioski o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 listopada 2015r., na co w/g otrzymanych informacji otrzymała zgodę.

Zdaniem skarżącej nie znajduje również należytego oparcia przez Sąd Orzekający rozliczenie kosztów procesu poprzez obciążenie pozwanej kosztami postępowania pierwszoinstancyjnego, stanowiąc tym samym naruszenie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 Nr 90 poz. 594 ze zm.) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana powinna uiścić opłatę sądową od pozwu oraz pokryć pozostałe koszty powstałe w sprawie.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Powódka wskazała, iż w pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd w sposób precyzyjny i szczegółowy wskazał przyczyny uznania wypowiedzeń warunków umów o pracę powódki za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Jeśli chodzi o pierwsze z wypowiedzeń z dnia 3 sierpnia 2010 r. to Sąd prawidłowo ustalił, iż kryterium decydującym o wypowiedzeniu zmieniającym była przypisana klasa wynagrodzenia a nie jak wskazano w wypowiedzeniu wartościowanie stanowisk w oparciu o kompetencje, zadania i zakres odpowiedzialności pracownika. Z kolei w odniesieniu do drugiego wypowiedzenia z dnia 24 maja 2013 r. Sąd Rejonowy również prawidłowo przyjął, iż brak było przyczyn uzasadniających powierzenie powódce stanowiska pracy w K., a nie we W., gdzie powódka wyraziła wolę świadczenia pracy. Tak więc wskazywane powódce przyczyny wypowiedzenia zmieniającego nie były rzeczywiste. Co więcej, w apelacji pozwanej, mimo nader rozbudowanego uzasadnienia, nie wskazano także aby ustalenia Sądu w

tym zakresie były wadliwe lub dokonane z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów. W tych okolicznościach zarzut pozwanej w tym zakresie jest nieuzasadniony.

Dodatkowo powódka wskazała, iż zaproponowanie pracownikowi objętemu szczególną ochroną z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wypowiedzenia zmieniającego w znacznym stopniu dotkliwego i niemożliwego do przyjęcia dla danego pracownika jest wykonywaniem prawa niepodlegającym ochronie zgodnie z art. 8 kp.

Odnośnie zarzutu naruszenia przez Sąd przepisu art. 233 § 1 kpc powódka wskazała, iż skuteczność podniesienia tego zarzutu zależy od wskazania konkretnych błędów Sądu w ocenie wiarygodności dowodów uchybienia zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, czego jednak w uzasadnieniu apelacji w ogóle nie zawarto. Postawienie zarzutu obraży art. 233 § 1 kpc nie może bowiem polegać na prezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej subiektywnej oceny dowodów odmiennej niż ocena Sądu Orzekającego (tak Sąd Najwyższy w orzeczeniach z dnia 6.11.1998r., II CKN 4/98; z 10.04.2000r., V CKN 17/2000, OSNC 2000/10/189; z 5.08.1999r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000/19/732). Skarżący stawiając zarzut naruszenia normy wynikającej z art. 233 § 1 kpc winien wskazać naruszenie przez Sąd zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów oraz wpływ tego uchybienia na wyniki sprawy. Nie jest bowiem wystarczające samo przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Tymczasem apelacja pozwanej powyższego wymogu nie spełnia a więc podniesiony zarzut także należy uznać za chybiony.

W niniejszej sprawie nie doszło również do naruszenia przepisu art. 264 § 1 kp. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że pozwana знаła prawidłowy adres zamieszkania powódki w czasie próby doręczenia jej drugiego wypowiedzenia zmieniającego. W tych zaś okolicznościach powódka zapoznała się z treścią tego wypowiedzenia dopiero w dniu 24 września 2013 roku a więc rozszerzenia żądania pozwu nastąpiło w terminie przewidzianym w art. 264 § 1 kp. Jednocześnie stanowisko pozwanej zawarte w uzasadnieniu apelacji stanowi w zasadzie dowolną polemikę z tymi ustaleniami Sądu, w żadnym jednak razie ich nie podważa.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się częściowo zasadna.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

W ocenie Sądu Okręgowego, w granicach objętych apelacją, Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwala na ostateczne rozstrzygnięcie sporu, przy czym zauważyć tu należy, że w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN

602/99, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi przedstawiać stanowiska w odniesieniu do każdego przeprowadzonego w sprawie dowodu. Z tego względu odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku.

Za prawidłowe uznać należało rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy z dnia 3 sierpnia 2010 r.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się w tym zakresie wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Ustalenia faktyczne poczynione przez ten Sąd są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy wywiódł prawidłowe wnioski z dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nadto, do ustalonego stanu faktycznego zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, szczegółowo i klarownie przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy. Sąd Okręgowy nie dostrzegł naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego ani prawa procesowego.

Formułując zarzuty apelacji pozwana powiązała je z zarzutem naruszenia art. 328 k.p.c., do którego to zarzutu Sąd Okręgowy odnie się w pierwszej kolejności. O uchybieniu temu przepisowi można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na kontrolę orzeczenia i weryfikację stanowiska sądu, zaś skarżąca winna wykazać dla skuteczności stawianego w tym zakresie zarzutu, że nie ma z tej przyczyny możliwości jednoznacznej rekonstrukcji podstaw rozstrzygnięcia sprawy. Stwierdzić należy, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie określone w art. 328 § 2 k.p.c. elementy, wskazuje zarówno podstawę faktyczną jak i prawną rozstrzygnięcia, w części ustalającej fakty wskazuje dowody na których Sąd Rejonowy się oparł, a na których nie, obszernie przyjęte stanowisko swe motywując. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż przyjęcie naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. możliwe jest tylko w sytuacjach wyjątkowych, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej (por. wyrok SN z 21 XII 2000 r. nr IV CKN 216/00 - LEX nr 52526, z 702 2001 r., V CKN 606/00 - LEX nr 53116). W niniejszej sprawie zaś Sąd Rejonowy dokonał obszernej i wyczerpującej analizy motywów wydanego rozstrzygnięcia, w sposób jasny, konkretny i zupełny je argumentując. Tym samym zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 k.p.c. nie mógł odnieść zamierzonego przez skarżącą skutku prawnego.

Chybiony okazał się też zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c., poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego prowadzącej do błędnych ustaleń faktycznych. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c. wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów 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 (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając

(tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanej. Wskazując w apelacji na niezgodność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, apelująca nie przedstawiła żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd I instancji ustalenia, ani nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy, w wyniku prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego, ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, które znajdowały odzwierciedlenie w całości kształcie zaoferowanego przez strony materiału dowodowego. Dokonując zaś oceny tak zebranego materiału dowodowego, Sąd ten nie naruszył reguł swobodnej oceny dowodów, wyznaczonych treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c., a w szczególności zasad logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego. Jednocześnie na podstawie tak przeprowadzonego postępowania dowodowego i zgromadzonych dowodów, Sąd I instancji wywiódł trafne wnioski, znajdujące uzasadnienie w powołanych przepisach prawa, które Sąd Odwoławczy w całości podziela. Z tego też względu nie ma potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów. Wskazać przy tym należy, że apelująca zasadniczo powieliła zarzuty zgłaszane w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Przedstawiona przez skarżącą wersja stanu faktycznego stanowi w ocenie Sądu Odwoławczego wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy.

Podkreślić należy, iż Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie umownych warunków pracy z dnia 3 sierpnia 2010 r. za niezasadne jedynie z tych względów, iż nie zostały wskazane kryteria doboru pracowników w związku ze zmianą ich stanowisk pracy wskutek reorganizacji struktur pozwanej, Sąd ten nie kwestionował zaś samych zmian organizacyjnych jaki miały miejsce wówczas u pozwanego pracodawcy czy ich zasadności. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542). Takiej też tylko oceny dokonał Sąd Rejonowy.

Pracodawca dokonujący zwolnienia (bądź wypowiedzenia zmieniającego) z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do zmiany warunków pracy bądź rozwiązania stosunku pracy. Nadto jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępowania od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39, M.Prawn. 2006/17/904).

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (por. wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). W świetle zaś najnowszego orzecznictwa w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z dnia 10 września 2013 roku I PK 61/13 LEX nr 1427709).

Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok SN 01-06-2012 II PK 258/11 OSNP 2013/11/128). Innymi słowy wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych (wyrok SN 06-10-2004 I PK 497/03 LEX nr 585702). Wobec tego zastosowane kryteria doboru do zwolnienia podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (wyrok SN 07-04-2011 I PK 238/10 LEX nr 898415). Co za tym idzie muszą one być wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę (bądź wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy) i znane pracownikowi w momencie dokonania takiego wypowiedzenia. Ponadto pracodawca jest zobligowany do wykazania przed sądem zasadności doboru, a tym samym zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił zapatrywanie Sądu Rejonowego, że skoro powódce na skutek zmian organizacyjnych powierzono niższe rangą niż dotychczas stanowisko pracy, czyli stanowisko specjalisty w miejsce stanowiska starszego specjalisty chociaż innym osobom zajmującym dotychczas analogiczne stanowisko jak powódka i przeniesionym do tej samej komórki co powódka zachowano stanowisko starszego specjalisty, to powódce powinny być wskazane przyczyny, które zadecydowały o tym, że to właśnie jej, a nie innym pracownikom zdegradowano stanowisko pracy – takie zaś przyczyny w wypowiedzeniu nie zostały wskazane, w żaden zaś też sposób nie zostało wykazane, aby powódka знаła te przyczyny, czy kryteria którymi kierował się pracodawca dokonując doboru pracowników w ramach nowych struktur na stanowiska starszego specjalisty.

Wbrew twierdzeniom apelacji materiał sprawy nie potwierdza, iż powódkę charakteryzowały kompetencje, predyspozycje, umiejętności, czy jak chce skarżący możliwości wykonawcze niższe niż innych pracowników działu. Okoliczność ta w żaden sposób nie została wykazana. Oceny pracy powódki nie wskazują, iż wypadła ona w zakresie umiejętności pożądanych przez pracodawcę gorzej niż inni pracownicy.

Pozwana próbowała wykazywać, że to ocena jakości pracy miała być tu kryterium decydującym, i że oceny tej dokonywali kierownicy liniowi, czyli bezpośredni przełożeni powódki, jednakże z zeznań tych świadków jednoznacznie wynika, iż żadnej oceny jakości i efektywności pracy podległych im pracowników dla potrzeb reorganizacji nie przeprowadzali, wskazywali też, iż to nie oni decydowali o tym kto jakie stanowisko obejmie po reorganizacji. Świadek A. L. (2) (k. 459) twierdził, że to liniowi kierownicy dokonywali oceny jakości i efektywności pracy dla potrzeb przydziału nowych stanowisk w związku z reorganizacją mająca miejsce w 2010 r., tymczasem z zeznań kierowników liniowych W. K. i A. B. wynika, iż żaden z nich oceny w tym przedmiocie nie dokonywał, ponadto wskazywali, że nie brali udziału w procesie przydziału nowych stanowisk. Skoro zatem dotychczasowi starsi specjaliści byli powoływani na nowe stanowiska w nowym dziale i to zarówno w zakresie stanowisk starszego specjalisty, jak i tylko specjaliści winny zostać zastosowane wobec nich kryteria doboru pracowników, zwłaszcza tych których objęła degradacja stanowiska wiążąca się również z niższym taryfikatorem stawek wynagrodzenia.

Powódce zaproponowano stanowisko specjalisty pomimo, iż innym pracownikom o takim samym zakresie dotychczasowych obowiązków powierzono stanowisko starszego specjalisty zatem w wypowiedzeniu powinny być wskazane kryteria doboru pracowników do poszczególnych stanowisk, takiej zaś informacji dlaczego powódce a nie innym pracownikom o takich samych kompetencjach powierzono niższe stanowisko w wypowiedzeniu nie zawarto, przeprowadzone zaś przez Sąd Rejonowy bardzo szczegółowo i wnikliwie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do ustalenia, iż taka informacja przed czy w dacie wypowiedzenia została przekazana powódce w innej formie. W tych okolicznościach przyjąć należy, iż Sąd I instancji słusznie ustalił, że powódka nie знаła przyczyn, które legły u podstawy zaproponowania jej niższego rangą niż innym pracownikom o tych samych kompetencjach stanowiska

pracy, co prawidłowym czyni ustalenie, że wypowiedzenie z dnia 3 sierpnia 2010 r. dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa. W tym więc zakresie apelacja pozwanej podlegała oddaleniu.

Słusznie natomiast pozwana zakwestionowała prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie odwołania powódki od wypowiedzenia umownych warunków pracy z dnia 24 maja 2013 roku, zarzucając, iż odwołanie to zostało merytorycznie rozpoznane mimo, iż zostało złożone z przekroczeniem określonego ustawą 7-dniowego terminu.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że pismo z dnia 24 maja 2013r. w zakresie wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracodawca wysłał J. S. (1) pocztą listem poleconym na adres zameldowania, wynikający z jej akt osobowych: ul. (...), (...)-(...) S.. Przesyłka powróciła do pracodawcy w dniu 21 czerwca 2013 r. po dwukrotnej awizacji jako niepodjęta w terminie.

Zgodnie z treścią § 34 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 29 kwietnia 2013 r. w sprawie warunków wykonywania usług powszechnych przez operatora wyznaczonego (Dz.U. z 9 maja 2013 r. poz. 545) jeżeli w chwili doręczania przesyłki rejestrowanej (tj. przesyłki pocztowej przyjętej za pokwitowaniem i doręczanej za pokwitowaniem odbioru) stwierdzono nieobecność adresata lub innych osób uprawnionych do jej odbioru, o których mowa w art. 37 ustawy, zawiadomienie o próbie doręczenia przesyłki rejestrowanej wraz z informacją o terminie jej odbioru i adresie placówki oddawczej, w której przesyłka ta jest przechowywana, operator wyznaczony pozostawia w oddawczej skrzynce pocztowej adresata. Zawiadomienie to ma postać papierową. Stosownie natomiast do treści § 37 ust. 1 przesyłki pocztowe operator wyznaczony wydaje adresatowi w placówce oddawczej w terminie 14 dni, zwanym dalej "terminem odbioru". W myśl ust. 5 przesyłka pocztowa nieodebrana w terminie odbioru jest zwracana nadawcy.

Zgodnie zatem z obowiązującymi w tej materii przepisami, wysłana przez pracodawcę przesyłka – jako rejestrowa przesyłka pocztowa, w razie stwierdzenia nieobecności adresata winna być awizowana, przy czym wystarczające jest tylko jedno awizo i winna być ona w placówce pocztowej przez 14 dni od dnia awiza. Tak było w tym przypadku - przesyłka była awizowana dnia 27 maja 2013 r., powtórnie awizowana w dniu 4 czerwca 2013 r., zwrócona została nadawcy w dniu 21 czerwca 2013 r. W orzecznictwie utrwalony jest zaś pogląd, iż w przypadku gdy treść oświadczenia woli składanego innej osobie jest zawarta w piśmie przesłanym pocztą wobec niemożności doręczenia pisma, dojście oświadczenia do wiadomości adresata następuje w ostatnim dniu prawidłowej awizacji przesyłki.

Powyższy pogląd znajduje również zastosowanie w przypadku przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, prawidłowe jej awizowanie stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. I PK 37/05). Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest bowiem konieczne, na co nie zwrócił uwagi Sąd Rejonowy, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia.

Dla przyjęcia tego swoistego domniemania, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone pracownikowi z chwilą doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie, niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik mógł się zapoznać z jego treścią wyrażającą oświadczenie woli pracodawcy. Konieczne jest zatem wykazanie przez pracodawcę i ustalenie przez sąd, że adresat miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia, co oznacza, że zaistniała taka sytuacja, iż rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli było możliwe, a nie doszło do tego z winy tego adresata. Domniemanie faktyczne oznacza ponadto przerzucenie ciężaru dowodu na adresata przesyłki co do niemożności (braku możliwości) zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego takiego przeciwdowodu nie udało się powódce przeprowadzić, powódka nie przytoczyła bowiem ani nie udowodniła w toku procesu okoliczności, które mogły stanowić przeszkodę w dokonaniu odbioru przez nią przesyłki z poczty w czasie jej awizacji.

Należy podkreślić, iż oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy z dnia 24 maja 2013 r. zostało przez pracodawcę wysłane powódce na adres wskazany przez nią pracodawcy jako adres do korespondencji. Powódka miała przy tym obowiązek aktualizacji swoich danych adresowych (taki obowiązek wynika też z przepisów prawa pracy), nadto mogła

to uczynić w każdej chwili w pracy poprzez aplikację on – line (zeznania świadka W. K. (1), którym powódka nie zaprzeczyła). Zauważyć też należy, iż z racji faktu, iż powódka pełniła funkcję społecznego inspektora pracy powinna była zdawać sobie sprawę z tego, jakie konsekwencje może rodzić brak aktualizacji danych adresowych. Podkreślić też trzeba, iż powódka tym rzekomo nieaktualnym adres nadal się posługiwała – wskazany on jest w wypisie ze szpitala powódki z 2014 r. (karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 660), w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności z 2012 r., i w innych dokumentach. Oznacza to, iż powódka adresem wskazanym pracodawcy posługiwała się też w kontaktach z innymi instytucjami, domniemywać więc można, iż pod tym adresem, choć nie jest to jej adres zamieszkania, miała możliwość odbioru korespondencji i ją odbierała.

W orzecznictwie przyjmuje się, iż negatywne konsekwencje niemożności skomunikowania się z osobą w miejscach, w których kontakt ten według wszelkiego prawdopodobieństwa powinien być możliwy obciążają tę osobę, powinna bowiem ona dochować wszelkiej staranności, aby ta komunikacja we wskazanym przez nią miejscu została zachowana. Usprawiedliwieniem braku możliwości odbioru korespondencji i zapoznania się z nią mogą być zaś jedynie okoliczności od pracownika niezależne (np. nagły, dłuższy pobyt w szpitalu). Powódka żadnych takich okoliczności nie wykazała, co więcej nawet na nie wskazywała. W tych okolicznościach należy przyjąć, zgodnie z art. 61 § 1 kc, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013 r. doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Nie zaistniały bowiem żadne niezależne od powódki i nie dające się przewyciężyć przeszkody, które uniemożliwiłyby jej uzyskanie informacji o awizowanej przesyłce doręczonej na wskazany przez nią pracodawcy adres korespondencji oraz odebranie rzeczony przesyłki.

Co więcej powódka otrzymała zamiar wypowiedzenia warunków pracy i płacy powinna więc się spodziewać, iż takie wypowiedzenie będzie dokonane, skoro zaś zostało ono jej wysłane na wskazany przez nią pracodawcy adres przyjąć należy, iż wypowiedzenie to zostało jej skutecznie – w rozumieniu art. 61 k.c. doręczone z wpływem ostatniego dnia awizacji, wobec czego odwołanie złożone we wrześniu 2013 r. należy więc uznać za spóźnione.

Brak też jakichkolwiek podstaw do przywrócenia powódce terminu do złożenia odwołania od rzeczony wypowiedzenia zmieniającego. Warunkiem tu jest bowiem brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 k.p. Wysłane powódce wypowiedzenie umowy o pracę zawierało prawidłowe pouczenie o sposobie i terminie złożenia odwołania do sądu pracy. Ponieważ powyższe oświadczenie pracodawcy wraz z pouczeniem zostało doręczone powódce w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią (o czym była mowa powyżej) brak jest podstaw do przyjęcia, iż powódka bez swej winy wiosła odwołanie z przekroczeniem terminu. Powódka ponad ośmiokrotnie przekroczyła określony przepisami prawa termin do złożenia pozwu. Nakazuje to uznać, że doszło do znacznego uchybienia przepisom; dla uznania takiego uchybienia za niezawinione konieczne byłoby więc udowodnienie zaistnienia bardzo poważnych i niebudzących wątpliwości okoliczności, które wystąpienie takiego uchybienia by usprawiedliwiły. Żadne zaś takie okoliczności nie zostały przez powódkę przywołane.

Skoro zaś powódka pozew zawierający odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy z dnia 24 maja 2013 r. złożyła po upływie terminu określonego przepisem art. 264 § 1 k.p. to powództwo w tym zakresie winno zostać oddalone. Z tych zatem względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie IV w ten sposób, że powództwo w przedmiocie odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 maja 2013 r. oddalił w całości i zasądził od powódki J. S. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed sądem I instancji (punkt I sentencji).

Konsekwencją powyższego było też tylko częściowe obciążenia strony pozwanej kosztami sądowymi powstałymi w toku postępowania pierwszoinstancyjnego o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II sentencji wyroku zmieniając zaskarżony wyrok w punkcie V w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1289,36 zł (tysiąc dwieście osiemdziesiąt dziewięć złotych trzydzieści sześć groszy) tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych. Rozstrzygnięcie to znajduje oparcie w przepisach powołanych w uzasadnieniu Sądu Rejonowego. Zgodnie bowiem z przepisem art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) kosztami sądowymi,

których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W związku zaś z uwzględnieniem żądań apelacji w połowie Sąd Okręgowy zniósł koszty postępowania odwoławczego między stronami na zasadzie art. 100 zd. 1 k.p.c. (punkt IV sentencji).

Z tych też wszystkich względów orzeczono jak w sentencji.

SSO Anna Łączna SSO Agnieszka Klafetka del. SSR Anna Ruskowska