

**Sygn. akt**

**III APa 5/14**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **11 czerwca 2014 r.**

**Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

	Przewodniczący:	<b>SSA Irena Mazurek (spr.)</b>
	Sędziowie:	<b>SSA Marta Pańczyk-Kujawska</b> <b>SSA Ewa Madera</b>
	Protokolant	st.sekr.sądowy Anna Budzińska

po rozpoznaniu w dniu **11 czerwca 2014 r.**

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. P.**

przeciwko **Bankowi (...) S.A. z siedzibą w G.**

**o zapłatę 108.000 złotych tytułem odszkodowania**

na skutek apelacji powódki

od wyroku **Sądu Okręgowego w Krośnie**

z dnia **2 grudnia 2013 r.** sygn. akt **IV P 7/11**

I. **o d d a l a apelację,**

II. **z a s ą d z a od powódki B. P. na rzecz Banku (...) S.A. z siedzibą w G. kwotę 2.025 zł (słownie: dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.**

**Sygn. akt III APa 5/14**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 11 czerwca 2014r.**

**W pozwie z dnia 27 maja 2011r. wniesionym do Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie , powódka B. P. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego Banku (...) S.A. z siedzibą w K. ;**

**a/ odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia** za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę ( na podstawie art.45 §1 kp w związku z art.47 kp),

**b/ dodatkowego odszkodowania w kwocie 108.000 zł** tytułem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników ( na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm. w związku z § 5 „ Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.” ) ,

**c/oraz poniesionych kosztów procesu** ,w tym kosztów zastępstwa procesowego fachowego pełnomocnika .

W uzasadnieniu tak określonych żądań powódka naprowadziła, że była zatrudniona w Oddziale pozwanego banku w K. od dnia 1 lutego 1997r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zajmując ostatnio stanowisko starszego menedżera z funkcją koordynatora zespołu doradców klienta . W dniu

20 maja 2011r. pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011r. z mających świadczyć o utracie do niej zaufania przyczyn , które tak nieprecyzyjne jak i pozorne – zdaniem powódki- służą w istocie do ukrycia prawdziwego powodu rozwiązania stosunku pracy jakim jest likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy, a w konsekwencji uniknięcia wypłaty przewidzianego

w takich wypadkach w „ Porozumieniu w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.” odszkodowania . W tym bowiem względzie powódka podkreślała , że w dacie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę w Oddziale pozwanego banku w K. były dwa stanowiska starszych menadżerów z funkcją koordynatora zespołu doradców klienta detalicznego zajmowane przez nią i A. R. . Tak więc w sytuacji gdy po rozwiązaniu z nią umowy o pracę na jej miejsce nie został nikt zatrudniony doszło w istocie do likwidacji jej stanowiska pracy. Wszystko to razem prowadzić zaś miało do przyjęcia zasadności zgłoszonych przez powódkę roszczeń odszkodowawczych , limitowanych w obu przypadkach w swej wysokości jej stażem pracy i przyjętym w powołanym wyżej „Porozumieniu „ – gdy idzie o drugie z dochodzonych odszkodowań - mnożnikiem z jego odniesieniem do ustalonej tam kwoty bazowej ,co łącznie stanowić miało o wartości przedmiotu sporu w kwocie 121.500 zł ( w tym 108.000 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników ).

**W odpowiedzi na pozew z dnia 26 września 2011r. pozwany Bank (...) S.A. z siedzibą w K. o oddalenie powództwa w całości , przy zasądzeniu stosownych kosztów procesu** .Nie kwestionując naprowadzanych przez powódkę okoliczności faktycznych związanych z jej zakładowym stażem pracy , ostatnio zajmowanym stanowiskiem jak i datą dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę , pozwany pracodawca podnosił ,że wyłączne przyczyny tej decyzji leżały po stronie powódki i były związane ze sposobem wykonywania przez nią pracy , przy czym wbrew zarzutom pozwu nie są to przyczyny niekonkretne i pozorne . Ponadto tylko z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy powódki związaną z jej chorobą nie było możliwe wcześniejsze dokonanie tego wypowiedzenia. W tym też kontekście pozwany podkreślał ,że powyższa okoliczność ( tj. fakt niezdolności do pracy B. P. trwającej od listopada 2010r. do maja 2011r.) zmusiła go do zatrudnienia na stanowisku powódki z dniem 1 stycznia 2011r. A. R. , po czym po powrocie do pracy , powódka do chwili dokonania wypowiedzenia ,nie była dopuszczona do wykonywania dotychczasowych obowiązków tak , że nie można przyjąć ,iż jej stanowisko pracy z dniem rozwiązania umowy o pracę zostało zlikwidowane.

**Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie, postanowieniem z dnia 1 czerwca 2011r. ( sygn. akt IV P 271/11) wyłączył do odrębnego postępowania sprawę o zapłatę odszkodowania w kwocie 108.000 zł, przekazując ją następnie według właściwości do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie.**

**Ten Sąd z kolei, postanowieniem z dnia 10 sierpnia 2012r. ( sygn. akt IVP 7/11) zawiesił postępowanie , do czasu prawomocnego zakończenia sprawy IVP 271/11 Sądu Rejonowego w Krośnie , po czym postanowieniem z dnia 2 sierpnia 2013r. podjął postępowanie ustalając ,iż wyrokiem z dnia 17 stycznia 2013 r. w w/w sprawie Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 13. 500 zł za wypowiedzenie umowy o pracę naruszające prawo , apelacja zaś strony pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 29 maja 2013 r. sygn. akt IV Pa 16/13 .**

**W tak zaistniałej sytuacji procesowej pozwany Bank (...) S.A. z siedzibą w K. ,podtrzymując w piśmie procesowym z dnia 12 września 2013r. swoje stanowisko o bezzasadności drugiego z roszczeń odszkodowawczych powódki dodatkowo naprowadzał ,że korzystny dla B. P. wynik sporu**

o odszkodowanie z art. 45 kp nie oznacza automatycznie uznania zasadności równoległe dochodzonego roszczenia odszkodowawczego opartego na przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm. w związku z § 5 „ Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.”

W tym bowiem względzie, stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008r. I PK 22/08 OSNP 2010/3-4/32 konieczne jest wykazanie ,że rozwiązanie stosunku pracy spowodowane było wyłącznie przyczynami niedotyczącymi pracownika ,przy czym ciężar udowodnienia występowania tych przyczyn obciąża powódkę. Tymczasem -wbrew temu co stara się naprowadzać B. P.- wypowiedzenie jej umowy o pracę nie było w żaden sposób podyktowane likwidacją zajmowanego przez nią stanowiska pracy . W przyjętej strukturze organizacyjnej banku stanowisko koordynatora zespołu doradców klienta detalicznego było tylko jedno i do tej pory nie zostało zlikwidowane , i nie zmienia tego w żaden sposób fakt ,iż

z dniem 1 stycznia 2011r. pod nieobecność powódki na tym stanowisku zatrudniono A. R. , skoro po powrocie do pracy B. P. nie wykonywała faktycznie czynności koordynatora zespołu doradców klienta ,a jedynie zlecane jej doraźnie czynności zastępcze , mając na względzie podtrzymany ,a nie zrealizowany z powodu jej absencji chorobowej jeszcze w 2010r., zamiar wypowiedzenia umowy o pracę.

**Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie , po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. P., wyrokiem z dnia 2 grudnia 2013r. ( sygn. akt IV P 7/11) oddalił powództwo ,zasądzając jednocześnie od powódki na rzecz pozwanego Banku (...) S.A. z siedzibą w K. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.** Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy ustalił ,że powódka B. P. od dnia 1 lutego 1997r. była zatrudniona w Oddziale pozwanego banku w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zajmując od dnia 16 sierpnia 2005r. samodzielne stanowisko starszego menedżera z funkcją koordynatora zespołu doradców klienta detalicznego . W Oddziale pozwanego banku w K. istniały trzy zespoły doradców klienta . Zespół doradców klienta detalicznego , zespół doradców klienta biznesowego oraz zespół doradców P. B. . Pracę zespołów nadzorowali jednoosobowo koordynatorzy , co przewidywał Regulamin organizacji i zarządzania siecią (...) Banku (...) S.A. We wrześniu 2010r. ówczesny dyrektor oddziału złożył ustnie powódce propozycję zmiany warunków pracy, polegającą na powierzeniu jej stanowiska starszego specjalisty doradcy klienta z funkcją kasjera. W odpowiedzi na powyższe B. P. w dniu 27 września 2010 r. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron na warunkach określonych w „ Porozumieniu w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku

(...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.”, co miało stanowić podstawę do wypłaty odszkodowania . Wniosek ten jednak nie został zaakceptowany z uzasadnieniem ,że nie dochodzi do likwidacji zajmowanego dotąd przez powódkę stanowiska koordynatora w oddziale (...) banku . W tej sytuacji pozwany przygotował na piśmie porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z powierzeniem powódce od dnia 1 października 2010r. stanowiska starszego specjalisty doradcy klienta z funkcją kasjera . Nowe warunki pracy oznaczały degradację zawodową i finansową i dlatego powódka nie wyraziła na nie zgody .W konsekwencji pozwany zdecydował o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę ,zawiadamiając o powyższym w dniu 10 listopada 2010r. reprezentujący B. P. związek zawodowy. W zawiadomieniu tym jako przyczynę wypowiedzenia podano utratę zaufania do powódki spowodowaną rozlicznie wskazywanymi w piśmie przykładami mającymi świadczyć o nienależytym wykonywaniu przez nią obowiązków służbowych jak ; nie przeprowadzanie ocen okresowych podległych pracowników , nie wykonywanie rozmów coachingowych , nie wystracając samodzielność w podejmowaniu decyzji itd. Do wypowiedzenia wówczas jednak nie doszło , gdyż powódka z dniem 13 listopada 2010r. udała się na zwolnienie lekarskie , z którego korzystała do dnia 4 maja 2011r. W międzyczasie w pozwanym banku nastąpiła zmiana Regulaminu Wynagradzania , którego załącznik –taryfikator kwalifikacyjny m. innymi wprowadzał nowe nazewnictwo stanowisk pracy polegające na jednoczłonowym ich określeniu , co stanowiło o tym, iż stanowisko pracy powódki starszego menedżera z funkcją koordynatora zespołu doradców klienta detalicznego otrzymało nazwę koordynatora zespołu doradców klienta. Na tym też stanowisku została pod nieobecność powódki zatrudniona z dniem 1 stycznia 2011r. A. R. , która wykonywała obowiązki koordynatora do czasu objęcia stanowiska dyrektora Oddziału tj. do dnia 16 września 2011r. W dniu 5 maja 2011r.,kiedy B. P. zgłosiła się do pracy na jej miejscu przy jej biurku siedziała A. R. , a powódce każdego dnia wskazywano inne miejsce wykonywania pracy . Charakter zaś zleczanych do wykonania powódce czynności nie pokrywał się w całości z tymi przypisanymi do stanowiska koordynatora . Ostatecznie w dniu 20 maja 2011 r. wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę , udzielając jej urlopu wypoczynkowego i zwalniając z obowiązku wykonywania pracy przez pozostały okres wypowiedzenia . Jako przyczynę wypowiedzenia podano-uprzednio już wskazywaną w piśmie do organizacji związkowej- utratę zaufania ze wskazaniem przykładów mających świadczyć o nienależytym wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych . W sprawie IV P 271/11 Sądu Rejonowego Krośnie

w dniu 17 stycznia 2013 r. zapadł wyrok w którym – w uwzględnieniu odwołania powódki od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę- zasądono od pozwanego Banku na jej rzecz odszkodowanie w kwocie 13. 500 zł . Apelacja zaś strony pozwanej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 29 maja 2013 r. sygn. akt IV Pa 16/13 . U podstaw tych rozstrzygnięć sądowych legło stanowisko o naruszającym prawo wypowiedzeniu powódce umowy

o pracę tak z powodu wskazania nierzeczywistych jego przyczyn jak i przyczyn niedostatecznie do ich weryfikacji sprecyzowanych . § 5 „ Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.” przewidywał ,że pracownikom , z którymi umowy o pracę zostaną rozwiązane z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca wypłaci dodatkowe odszkodowanie w wysokości określonej w ustępie 2 tego przepisu ( odniesionej do trzech mierników tj. stażu zakładowego odpowiadającego mu mnożnika, oraz stałej kwoty bazowej 6000 zł – co w przypadku B. P. wyznaczało kwotę dochodzonego odszkodowania w wysokości 108.000 zł) . Jednocześnie § 2 Porozumienia precyzował , że wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników zostaną objęci pracownicy ,których stanowiska pracy będą likwidowane , przy czym przez likwidację stanowiska pracy rozumie się również redukcję etatów.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Okręgowy w Krośnie uznał żądanie pozwu za nieuzasadnione. Powołując się bowiem w ocenie prawnej sprawy na przywoływane przez stronę pozwaną stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia

12 września 2008r. I PK 22/08 OSNP 2010/3-4/32 , Sąd I instancji stwierdzał ,że korzystny dla powódki wyrok w sprawie IV P 271/11 Sądu Rejonowego w Krośnie nie przesądza o zasadności rozpoznawanego w niniejszym postępowaniu roszczenia odszkodowawczego , determinowanego wykazaniem przez powódkę jako wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tej leżącej po stronie pracodawcy, a nadto odniesionej – jak precyzowało to

(...)- do likwidacji stanowiska pracy, względnie redukcji etatów . Jednocześnie Sąd Okręgowy zauważał ,że w sytuacji zajmowania przez B. P. samodzielnego jedynego w swej nomenklaturze

w strukturze organizacyjnej banku jednoosobowego stanowiska pracy, ten ostatni przypadek nie mógł w ogóle wystąpić . Tym samym w sytuacji gdy zajmowane przez B. P. stanowisko pracy nie zostało do chwili obecnej zlikwidowane , nie wystąpiła konieczna przesłanka do uwzględnienia zgłoszonego roszczenia odszkodowawczego. W tym kontekście Sąd Okręgowy zauważał ,że dokonana w międzyczasie –podczas nieobecności powódki w pracy – formalna jedynie zmiana określenia nazwy jej stanowiska nie spowodowała ,że po powrocie do pracy i w sytuacji zatrudnienia z dniem 1 stycznia 2011r. nowego koordynatora zespołu doradców klienta –istniały dwa tak określone stanowiska pracy , tym bardziej , że – jak przyznała to sama powódka w pozwie , a co przeczy jej późniejszym twierdzeniom- z dniem 5 maja 2011r., nie została dopuszczona do pracy na stanowisku koordynatora. Nie nadano jej bowiem wówczas koniecznych do wykonywania tych obowiązków uprawnień odebranych podczas nieobecności w pracy, nie nadzorowała więc pracy zespołu jako jego bezpośredni przełożony. Tym samym powoływany przez powódkę fakt wykonywania doraźnie zleczanych czynności także w wąskim zakresie ( archiwizacja dokumentów ) odnoszących się do pracy zespołu jako takiego, nie może być utożsamiany z faktycznym zajmowaniem przez nią omawianego stanowiska pracy .

Sąd I instancji podkreślił przy tym ,iż zaistniała w maju 2011r., sytuacja miała charakter przejściowy i wiązała się z podtrzymaniem przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu struktury organizacyjnej Oddziału z powódką umowy o pracę, do którego -

z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy B. P. wywołanej chorobą- nie doszło jeszcze w 2010r. W końcu Sąd I instancji zauważał, że wyniki postępowania dowodowego w sprawie IV P 271/11 Sądu Rejonowego w Krośnie nie dają podstawy do przyjęcia pozorności przyjętych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę ,w znaczeniu chęci ukrycia prawdziwej jego przyczyny mającej być związaną z likwidacją stanowiska pracy powódki ( co więcej w sprawie tej B. P. wręcz utrzymywała ,że wypowiedzenie miało związek z chęcią zatrudnienia przez dyrektora Oddziału na jej miejsce swojej znajomej A. R.). Przyjęcie zaś w tamtym postępowaniu zasadności roszczenia odszkodowawczego powódki opartego o art.45 §1kp wynikało z uznania wypowiedzenia za naruszające prawo m. innymi z powodu niedostatecznej precyzji stawianych powódce zarzutów mających świadczyć o nienależnym wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych , co jednak generalnie potwierdza ,że pozwany miał takie zastrzeżenia ( inna rzecz ,czy były one zasadne) . Wszystko to razem prowadziło więc do oddalenia powództwa ,przy zasądzeniu od B. P. – jako przegrywającej- na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego , przy powołaniu w tym zakresie w podstawie prawnej orzeczenia art.98 §1 kpc i –określających samą wysokość tej należności - § 11 ust.1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( tekst jednolity Dz. U. z 2013r. poz. 490) .

***Wyrok Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 2 grudnia 2013r. zaskarżony został przez powódkę B. P..***

W apelacji z dnia 27 stycznia 2014r. ( v.k- 328-336 tom II akt sprawy) powódka zarzucając naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc poprzez poczynienie ustaleń faktycznych w oparciu o wybiórczą prezentację materiału dowodowego, pozostającego w dużej części w sprzeczności z pełnym materiałem dowodowym zalegającym w sprawie, jak też art. 328 § 2 kpc poprzez brak pełnego i rzetelnego wyjaśnienie przyczyn odmowy przyczyn uznania zadania pozwu, wnosila o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenia na jej rzecz dochodzonego odszkodowania w kwocie 108.000 zł , przy zasądzeniu poniesionych kosztów procesu, względnie uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sadowi, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów procesu. W obszernym uzasadnieniu wniesionego środka odwoławczego, skarżąca zarzucała błędność ustaleń Sądu I instancji mających wpływ na końcowy wynik sprawy, w szczególności w zakresie przyjęcia, że jej stanowisko było tożsame z tym zajmowanym przez A. R., odmowie uznania, że w Oddziale (...) pozwanego banku było faktycznie zatrudnionych dwóch koordynatorów tj. ona i w/w A. R., czy w końcu co najmniej przedwczesne stwierdzenie, iż struktura organizacyjna Oddziału przewidywała wyłącznie jedno takie stanowisko pracy, przy zarzucie ,że Sąd I instancji nie zażądał od pozwanego struktury organizacyjnej Oddziału

zatwierdzonej przez Dyrektora Departamentu (...) Sprzedaży, co przewidywał § 8 ust.1 i 2 Regulaminu organizacji i zarządzania siecią (...) Banku (...) S.A. Niezależnie od tego apelująca zarzucała błędną interpretację zapisów § 2 „Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.”, prowadząc do przyjęcia, iż w przypadku powódki tylko i wyłącznie likwidacja jej stanowiska pracy uzasadniać mogła dochodzone odszkodowanie.

**W odpowiedzi na apelację z dnia 5 marca 2014 r.** ( v.k- 365-374 tom II akt sprawy ) **pozwany Bank (...) S.A., który w międzyczasie zmienił siedzibę z K. na G.** (v. przedłożona informacja z KRS k. 382 – 390-tom II akt sprawy) **wniósł o oddalenie apelacji ,przy zasądzeniu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych,** odnosząc się szczegółowo do każdego ze stawianych przez skarżącą zarzutów.

**Sąd Apelacyjny w Rzeszowie rozpoznając apelację powódki B. P. zważył co następuje;**

Apelacja jest nieuzasadniona i jako taka podlega oddaleniu.

W ocenie bowiem tut. Sądu zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Krośnie z dnia 2 grudnia 2013 r., jest trafny i odpowiada prawu, zaś podnoszone przez skarżącą zarzuty apelacji nie występują, brak też innych przesłanek zaskarżenia mogących wyrok ten wzruszyć, które Sąd II instancji, stosownie do art. 378 § 1 kpc ma na uwadze z urzędu.

I tak odnosząc się kolejno do zarzutów zaskarżenia – w ślad za stanowiskiem pozwanego wyrażonym w odpowiedzi na apelację – podkreślić należy, że zarzut błędności ustaleń Sądu I instancji (naruszenia art. 233 § 1 kpc) został praktycznie oparty na przedstawieniu przez skarżącą alternatywnego stanu faktycznego sprawy

( a właściwie na odmiennej jedynie interpretacji pewnych faktów ) bez koniecznego dla uznania zasadności tego zarzutu wykazania na czym błędność ta ma polegać,

a więc jaki konkretnie dowód został czy to pominięty, czy też błędnie oceniony, względnie z jakich przyczyn wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej czy jest sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX nr 56906 czy

z dnia 12 kwietnia 2001 r. II CKN 588/99 LEX nr 52347). Nieuprawniony jest również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 kpc, jako że konstrukcja uzasadnienia przyjętego rozstrzygnięcia spełnia wszystkie przewidziane w tym przepisie przesłanki (Sąd I instancji wyraźnie wskazuje na jakich dowodach w swych ustaleniach się oparł, a jakim odmówił wiarygodności czy mocy dowodowej przy podaniu przyczyn tej odmowy). Upatrywanie zaś zasadności omawianego zarzutu w „braku pełnego i rzetelnego wyjaśnienia powódce przyczyn odmowy uznania żądań pozwu” jest nieporozumieniem, bo rolą uzasadnienia orzeczenia nie jest jedynie przekonanie stron co do słuszności stanowiska sądu, ale przede wszystkim pełni ono funkcję porządkującą umożliwiającą pełną kontrolę instancyjną prawidłowości zapadłego rozstrzygnięcia (tak też wprost w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r. II CNP 35/13 LEX nr 1433601). W ocenie zaś Sądu Apelacyjnego zaprezentowana przez Sąd I instancji sfera motywacyjna zaskarżonego wyroku została ujawniona w sposób umożliwiający w pełni poddanie jej ocenie instancyjnej. W tym stanie rzeczy i z naprowadzonych wyżej względów Sąd Apelacyjny w Rzeszowie uznaje za własne poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia co zwalnia z obowiązku ich powielania na tym etapie postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r. I CSK 147/05 LEX nr 180193). Podkreślić jedynie w tym miejscu należy- uzupełniając w niezbędnym zakresie w niektórych aspektach wywody Sądu I instancji -

, że wbrew temu co sugeruje skarżąca w pełni uprawnione było stanowisko Sądu Okręgowego, tak co do tożsamości jej stanowiska pracy ze stanowiskiem zajmowanym od dnia 1 stycznia 2011 r. przez A. R., jak też co do tego, iż w obowiązującej w Oddziale (...) strukturze banku nie funkcjonowały dwa tak określone stanowiska pracy. Jak wyjaśnił bowiem Sąd I instancji ,opierając się w tym względzie zarówno na zapisach Regulaminu organizacji i zarządzania siecią Oddziałów w Pionie Bankowości Detalicznej ( § 6 ust.1 i §11 ust.2 –k-233-274, tom II akt sprawy ) jak i zapisach Regulaminu wynagradzania pracowników ze zmianami obowiązującymi od dnia 1 stycznia 2011r. ( k-209-232 tom II akt sprawy) z jednej strony ten pierwszy z Regulaminów przewidywał wprost ,że w zespołach / sekcjach mogą być zatrudnieni: doradcy klienta z funkcją kasjera, doradcy klienta i koordynator zespołu doradców klienta (a więc z założenia miało być to stanowisko jednoosobowe), z drugiej zaś wprowadzone tym drugim Regulaminem zmiany

w taryfikatorze zaszeregowania nazw stanowisk pracy miały charakter jedynie formalny prowadząc do tego, że określone dotąd stanowisko pracy powódki starszego menedżera z funkcją koordynatora zespołu doradców klienta detalicznego, otrzymało nazwę koordynatora zespołu doradców klienta. Gdy zaś idzie o zakres obowiązków to niewątpliwe

w zasadniczej swej funkcji menedżersko – zarządzającej – pozostał on niezmienny

(vide k-309-310 zeznania świadka J. A. kierownika personalnego banku). Przekonanie także zatrudnionych w Oddziale (...) banku pracowników o tożsamości obu tych odmiennie jedynie określanych w różnych okresach czasu stanowisk pracy, jak też o wykonywaniu obowiązków koordynatora zespołu doradców zawsze wyłącznie przez jedną osobę potwierdza materiał dowodowy zgromadzony w sprawie związkowej IVP 271/11 Sądu Rejonowego w Krośnie (w tym przywołane przez Sąd Okręgowy zeznania świadka A. K. v. k-156v tom I akt w/w sprawy), jak też ustalenia tego Sądu zawarte w uzasadnieniu zapadłego w tej sprawie wyroku. W tym kontekście zupełnie nieuprawnione jawią się pretensje skarżącej o nie przeprowadzenie przez Sąd I instancji jeszcze dodatkowego dowodu z zatwierdzonego formalnie schematu struktury organizacyjnej Oddziału, tym bardziej, że tego rodzaju wnioski dowody nie został zgłoszony przez samą powódkę reprezentowaną w sporze przez fachowego pełnomocnika. W. to razem prowadzi więc do stwierdzenia, że tylko i wyłącznie z uwagi na długotrwałą niezdolność do pracy powódki (od 18 listopada 2010r. do 4 maja 2011r.) nie doszło do formalnej zmiany treści jej angażu (odmiennego określenia nazwy stanowiska pracy), ale z powyższego faktu absolutnie nie można wyprowadzać wniosku, że z chwilą jej powrotu do pracy w Oddziale banku były dwa stanowiska związane z koordynowaniem prac zespołu doradców klienta. Co więcej, gdyby nie ta nieobecność w pracy, pozwany jeszcze w 2010r. wypowiedziałby powódce umowę o pracę, co przy wykorzystaniu przewidzianych prawem uprawnień w zakresie zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, czy wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego – z czego skorzystano przy wypowiedzeniu dokonany 20 maja 2011r.) – wykluczyłoby nie tylko konieczności dostosowania treści jej angażu do wymogów nowego taryfikatora, ale też skierowania do innych prac po dniu 4 maja 2011r. w związku z zatrudnieniem z dniem 1 stycznia 2011r. na jej miejsce innego koordynatora (co ocenić można jako *per facta concludentia* powierzenie powódce w tym okresie przejściowym innej pracy w rozumieniu art.42 § 4kp, tym bardziej zasadne, że pozwany pozostał przy zamiarze definitywnego rozwiązania z powódką umowy o pracę). To zaś, że prace B. P. po powrocie ze zwolnienia lekarskiego nie można w żaden sposób identyfikować z pracami koordynatora nie budzi żadnych wątpliwości, co w obszerny sposób uzasadnił Sąd I instancji, trafnie podkreślając, że odmiennie w tym zakresie artykułowane w toku postępowania twierdzenia powódki, stoją w jaskrawej sprzeczności nie tylko z jej wypowiedziami składanymi na użytek sprawy IVP 211/11 Sądu Rejonowego w Krośnie, ale też z samą treścią pozwu, gdzie wprost przyznała, że „po chorobie przez okres dwóch tygodni pozwany nie dopuścił jej do pracy na stanowisku koordynatora - co nota bene świadczy też o pełnej świadomości tożsamości jej dotychczasowego stanowiska z tym wskazanym - , a na jej miejscu siedziała już A. R.... nie nadano jej także koniecznych uprawnień odebranych w czasie nieobecności w pracy, przekierowując z jednego piętra banku do archiwum i z powrotem ...” Jest zaś przy tym oczywiste, że zlecane doraźnie powódce czynności związane także z archiwizacją dokumentów zespołu doradców klienta nie mogą uzasadniać przyjęcia odmiennej tezy, jako że kwintesencją omawianego stanowiska pracy koordynatora zespołu doradców są uprawnienia nadzorcze i kierownicze powiązane ze szczególnymi umocowaniami, których to powódka została pozbawiona. Nie można też zgodzić się ze skarżącą co do błędności dokonanej przez Sąd I instancji interpretacji zapisu § 2 „Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.” - przy czym podkreślić w tym miejscu należy, że tak podniesiona przesłanka zaskarżenia nie mieści się w wskazywanym zarzucie naruszenia prawa procesowego (art.233 §1 kpc) jako, że w istocie dotyczy wykładni stosowanego w ocenie prawnej sprawy prawa materialnego. Nie może przy tym budzić wątpliwości, że powołane wyżej Porozumienie jako mające swe umocowanie w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm. (do czego wprost nawiązywał §1 Porozumienia) stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 §1 kp (bliżej na ten temat w uzasadnieniu uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006r. III PZP 2/06 OSNP 2007/3-4/38). Tak czy inaczej w pierwszej kolejności zauważyć przyjdzie, że zawarte w powołanym § 2 Porozumienia dookreślenie przyczyn wypowiedzeń niedotyczących pracowników jako związanych z likwidacją stanowiska pracy czy redukcją etatów było w pełni dopuszczalne jako, że nie sprzeciwiały

się temu przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. ( geneza tej ustawy i jej relacje z dyrektywami unijnymi wykluczają zbyt szerokie pojmowanie terminu „przyczyny niedotyczące pracownika „jako wszelkich okoliczności nie związanych z żadną ze stron stosunku pracy , oznaczając, iż winny to być wyłącznie leżące po stronie pracodawcy przyczyny natury ekonomicznej wymuszające konieczność dokonywania wypowiedzeń umów o prace –bliżej na ten temat w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008r. I PK 22/0-8 OSNP 201/3-4/32) . Z kolei fakt zajmowania przez B. P. samodzielnego jednoosobowego stanowiska pracy ,przypisanego nadto w strukturze organizacyjnej Oddziału banku do konkretnego zespołu doradców klienta ( detalicznego w sytuacji funkcjonowania wówczas jeszcze 2 innych zespołów doradców ,klienta biznesowego i P. B.) stanowił – tak jak trafnie przyjął to Sąd I instancji- ,iż tylko w sytuacji likwidacji jej stanowiska pracy przepisy omawianego Porozumienia miałyby swoje zastosowanie. Taka zaś likwidacja nie miała miejsca ,skoro do chwili obecnej stanowisko pracy powódki jest zachowane – co potwierdziła też wnioskowana do przesłuchania przez samą powódkę w charakterze świadka , pracująca w Oddziale (...) bankuE. U. ( v.k-294v- tom II akt sprawy). Inna rzecz , że w okolicznościach faktycznych sprawy , nawet przyjęcie redukcji etatów w grupie koordynatorów zespołów doradców , jako dostatecznej przesłanki do wypłaty przewidzianego w §5 Porozumienia odszkodowania , nie uprawniałoby powódkę do skutecznego ubiegania się o to świadczenie , skoro zmniejszenie zatrudnienia w tej grupie pracowników miało miejsce już po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę ( co wiązało się z likwidacją stanowisk koordynatora dwóch pozostałych zespołów w związku z redukcją etatów zatrudnionych w tych zespołach doradców ). Reasumując z tych wszystkich wyżej naprowadzonych względów należało w postępowaniu odwoławczym- w ślad za stanowiskiem Sądu Okręgowego w Krośnie- stwierdzić, że powódka B. P. nie dowiodła(a na niej, stosownie do art.6 kc

w zw. z art. 300 kp spoczywał ciężar dowodu) aby wyłączną przyczyną rozwiązania

z nią stosunku pracy była ta jej niedotycząca w rozumieniu wyżej omówionych przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz. U.

Nr 90, poz. 844 ze zm. i precyzujących je postanowień „ Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do

31 grudnia 2011 r.” W tym kontekście końcowo zauważyć przyjdzie , że powyższe nie zostało też potwierdzone wynikami postępowania dowodowego w sprawie IVP 271/11 Sądu Rejonowego w Krośnie , w którym sama powódka utrzymywała ,że jej zwolnienie z pracy miało związek z chęcią zatrudnienia na jej miejsce przez dyrektora Oddziału banku jego znajomej ( zeznania B. P. v. k- 338 v-tom II akt sprawy związkowej IVP 271/11). Korzystny zaś dla powódki wynik tamtego sporu , nie przesądzający o zasadności drugiego ze zgłoszonych przez nią roszczeń odszkodowawczych – jak słusznie podkreślił to Sąd I instancji przywołując w tym względzie w/w już wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008r. I PK 22/08 OSNP 2010/3-4/32- opierał się na ocenie bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę wynikającej nie tylko z powodu wskazania nieprawdziwych jego przyczyn przez pozwanego pracodawcę ,ale też z uwagi na ogólnikowość niektórych z tych przyczyn, co stanowiło o braku możliwości ich weryfikacji w postępowaniu sądowym. Powyższe więc potwierdza , że generalnie pozwany miał uwagi co do sposobu wykonywania przez powódkę pracy ( bez względu na to czy były one zasadne ) .

Mając więc powyższe na uwadze – z braku dostatecznych podstaw faktycznych i prawnych- na podstawie art.385 kpc orzeczono o oddaleniu apelacji B. P.. Końcowy wynik sprawy uzasadniał z kolei obciążenie powódki poniesionymi przez stronę pozwaną w postępowaniu apelacyjnym kosztami zastępstwa procesowego na kwotę 2.025 zł , o czym orzeczono na podstawie art.98 §1kpc w zw.

z art. 108 §1kpc , przy uwzględnieniu stawek minimalnego wynagrodzenia fachowego pełnomocnika przewidzianych w §12ust.1pkt 2 w zw. z §11ust.1 pkt 2 i § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( tekst jednolity Dz. U. z 2013r. poz. 490) .

(...)

(...)



(...)

(...)