



Sygn. akt II PK 281/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko Bank (...) S.A. w G.
o odprawę pieniężną i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 grudnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 19 lutego 2015 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację strony
pозwanej i przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód A. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Banku (...) S.A. w K. odprawy pieniężnej w kwocie 140.450 zł. W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa.

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2014 r., Sąd Okręgowy w W. zasądził od pozwanego Banku (...) S.A. w G. na rzecz powoda kwotę 22.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 24 września 2012 r. do dnia zapłaty (pkt 1), w pozostałej części oddalił powództwo (pkt 2), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3) oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.650,33 zł (pkt 4).

Sąd pierwszej instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne: A. M. był zatrudniony w pozwanym Banku (...) S.A. z siedzibą w K. w okresie od 16 marca 1998 r. do 29 listopada 2007 r., a od 30 listopada 2007 r. do 31 lipca 2008 r. w Banku (...) S.A. na podstawie art. 23¹ k.p. na czas nieokreślony, piastując stanowiska stażysty, kontrolera rachunkowego, inspektora ekonomicznego, doradcy klienta I st., doradcy II klienta bankowości prywatnej, głównego specjalisty i eksperta. Powód ponownie zawarł umowę o pracę z pozwanym Bankiem (...) S.A. na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2008 r., na stanowisku głównego specjalisty w Oddziale w W., na pełnym etacie, pełniąc funkcję doradcy personal banking z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 8.500 zł miesięcznie. Dnia 1 lipca 2009 r. powód zawarł z pozwanym Bankiem porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym ustalono, że od dnia 1 lipca 2009 r. pełnić będzie funkcję doradcy klienta prywatnego w Biurze Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej. Z dniem 23 grudnia 2010 r. strony zawarły kolejne porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, na mocy którego od 1 stycznia 2011 r. uchylili w całości dotychczasową treść łączącej je umowy i nadały umowie o pracę nową brzmienie, ustalając od tej daty następujące warunki pracy i płacy: stanowisko pracy - doradca klienta prywatnego, poziom zaszeregowania B3, przyporządkowanie organizacyjne - Biuro Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej, pełny etat i miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto 8.810 zł wraz z premią określoną w załączniku nr 3 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników pozwanego Banku.

Zarząd Banku podjął dwie uchwały nr (...) z 10 maja 2012 r. oraz nr (...) z 29 maja 2012 r., dotyczące zmian Regulaminu Organizacyjnego Centrali Banku (...) Spółka Akcyjna. Pozwany podejmując powyższe uchwały chciał dostosować poziom i strukturę zatrudnienia do potrzeb działania Banku, bowiem przeprowadzone analizy ekonomiczne wskazywały, że poziom kosztów jest

niewspółmierny do obecnych i prognozowanych w kolejnych latach przychodów i nie może zostać utrzymany w dłuższej perspektywie. Zarząd Banku zawarł w dniu 7 maja 2012 r. z organizacjami związkowymi działającymi u pozwanego Porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami Banku (...) SA stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od 8 maja 2012 r. do 31 listopada 2012 r. Powyższe Porozumienie przewidywało wypłatę zwalnianym pracownikom, jak i pracownikom w stosunku do których dokonywano wypowiedzeń zmieniających (po spełnieniu przewidzianych w Porozumieniu przesłanek), zarówno odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (§ 4 Porozumienia), jak również dodatkowego odszkodowania (§ 5 i § 6 Porozumienia). Pracownicy Biura Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej, w której to jednostce zatrudniony był powód, zaniepokojeni brakiem gwarancji dalszego zatrudnienia, wystąpili do swojego przełożonego dyrektora W. P. o wyjaśnienie ich sytuacji pracowniczej. Otrzymali pisemne wyjaśnienie dyrektora, że Biuro Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej, jako odrębna jednostka organizacyjna, zostaje zlikwidowana z końcem czerwca 2012 r. Natomiast pracownicy Biura, tj. doradcy klienta prywatnego, zostaną przypisani do wybranych oddziałów Banku i pracować będą z dyrektorami tych oddziałów, a nowy model obsługi klienta zamożnego otrzymają w drugiej połowie czerwca. Pismem z 14 czerwca 2012 r. powód otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej warunków zatrudnienia, z jednoczesnym skróceniem okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca, który to okres upłynął miał 31 lipca 2012 r. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 sierpnia 2012 r. zaproponowano powodowi stanowisko starszego doradcy personal banking w oddziale Banku w W. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy podano zmiany wprowadzone uchwałami nr (...) i nr (...) Zarządu Banku, polegające na zmianie Regulaminu Organizacyjnego Centrali Banku (...) SA. Pismem z 13 lipca 2012 r. powód poinformował pozwanego, że odmawia przyjęcia proponowanych, nowych warunków pracy i wzywa pracodawcę do wypłaty dodatkowego odszkodowania w kwocie 117.950 zł przewidzianego w Porozumieniu. W uzasadnieniu oświadczenia

powód podał, że zaproponowane mu nowe warunki pracy stanowią degradację jego osoby jako pracownika i nie dają gwarancji, by jego sytuacja w przyszłości uległa poprawie. Jednocześnie pełnomocnik powoda wezwał pozwanego do zapłaty na rzecz powoda należności w kwocie 22.500 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r.

Z dziesięciu pracowników zatrudnionych w pozwanym Banku na terenie całego kraju na stanowiskach doradcy klienta prywatnego, wszyscy otrzymali wypowiedzenia zmieniające. Siedmiu pracownikom obniżono dotychczasowe wynagrodzenie, którego nie przyjęli i otrzymali oni od pracodawcy zarówno odprawy pieniężne na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r., jak również odszkodowania przewidziane w Porozumieniu z 7 maja 2012 r. Trzem pracownikom, w tym powodowi, przy wypowiedzeniu zmieniającym nie obniżono wynagrodzenia i pozwany odmówił im wypłaty stosownych odpraw pieniężnych oraz odszkodowań. Natomiast jeden z pracowników, znajdujący się w tej trójce, świadek T. H., początkowo przystąpił do pracy na stanowisku doradcy personal banking, a następnie zawarł z pozwanym porozumienie, nie świadcząc pracy na nowym stanowisku przez pięć miesięcy, za co otrzymywał wynagrodzenie i ostatecznie umowa o pracę została z nim rozwiązana 31 stycznia 2013 r. na mocy porozumienia stron. Zeznający w sprawie świadkowie strony powodowej twierdzili, że proponowane im stanowisko doradcy personal banking było dla nich niekorzystne i stanowiło degradację w stosunku do zajmowanego dotychczas stanowiska doradcy klienta prywatnego, które było stanowiskiem pracy prestiżowym, wyróżniającym się w stosunku do proponowanego pracownikom Biura Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej. Ponadto pracownicy, którzy przyjęliby proponowane im przez pozwanego stanowisko doradcy personal banking, nie mieli perspektyw dalszego rozwoju w tym kierunku. Wynagrodzenie ich z uwagi na wprowadzone przez pozwanego oszczędności mogłoby ulec obniżeniu, a warunki pracy (pomieszczenia, samochód) dramatycznie uległyby pogorszeniu. Powyższe zeznania zostały potwierdzone przez przewodniczącą Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Bankowości i Usług świadka A. J., której organizacja związkowa przeciwna była likwidacji Biura Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej. Innego zdania byli świadkowie wnioskowani przez pozwanego, tj. kadrowa M. P.

oraz przełożona powoda A. S., która przez okres około miesiąca współpracowała z powodem. Wyżej wymienieni świadkowie podkreślili w swoich zeznaniach, że pozwany zmuszony był wprowadzić oszczędności, stąd podpisano Porozumienie, by dostosować poziom zatrudnienia do potrzeb działania Banku. W ocenie wyżej wymienionych świadków, zmianie uległa jedynie nazwa stanowiska zajmowanego przez powoda, a jego zakres obowiązków oraz wysokość wynagrodzenia nie uległy zmianie.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy uznał za zasadne roszczenie powoda dotyczące odprawy w kwocie 22.500 zł, dochodzone na mocy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu pierwszej instancji, bezzasadne jest natomiast żądanie pozwu w zakresie wypłaty dodatkowego odszkodowania w kwocie 117.950 zł, wynikającego z Porozumienia z dnia 7 maja 2012 r., w którym to akcie - według powoda - pozwany naruszył zasady równego traktowania i niedyskryminacji.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 19 lutego 2015 r. oddalił apelacje obydwu stron od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Co do zasady, Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny sprawy, uznając jedynie za konieczne jego uzupełnienie w zakresie, w jakim odnosi się on do zarzutów apelacji powoda.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wynika, że w okresie obowiązywania Porozumienia z dnia 7 maja 2012 r., powód dwukrotnie, odpowiednio w dniach 11 czerwca 2012 r. i 12 lipca 2012 r., na podstawie § 1 ust. 7 w związku z § 13 tegoż Porozumienia, składał do pozwanego Banku wnioski o rozwiązanie z nim stosunku pracy na warunkach tam określonych, wskazując jako przyczynę likwidację Biura Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej oraz powołując się na faktyczną degradację stanowiska w strukturze organizacyjnej Banku i spodziewane w związku z tym znaczne ograniczenie dotychczasowych kompetencji. Pierwszy z tych wniosków został przez pozwanego Bank odrzucony, a na drugi wniosek powód nie uzyskał żadnej odpowiedzi.

Przed restrukturyzacją Banku, powód pracował jako doradca klienta prywatnego w Biurze Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej, które po

restrukturyzacji zostało zlikwidowane, zaś jego dotychczasowe zadania zostały przekazane do oddziałów pozwanego. Do polityki kształtowania wynagrodzeń pozwany Bank stosuje metodologię H., która jest oparta na szacowaniu wartości poszczególnych stanowisk w grupie około 20 banków korzystających z tej metodologii. Metodologia H. opiera się na ocenie danego stanowiska, w oparciu o takie kryteria, jak wiedza zawodowa i doświadczenie, kompetencje w zakresie komunikacji, swoboda podejmowania działań i decyzji, posiadanie odpowiedzialności finansowej oraz innych specyficznych umiejętności wymaganym na konkretnym stanowisku. Na podstawie analiz dostarczanych przez firmę H. ustalane są widełki dla poszczególnych grup stanowisk. Widełki te są zróżnicowane w zależności od rejonu Polski. Zgodnie z metodologią stosowaną przez firmę H., stanowiska: doradca klienta prywatnego i starszy doradca personal banking są takie same w odniesieniu do poziomu zaszeregowania oraz w odniesieniu do zakresu wykonywanych na tych stanowiskach czynności. Oznacza to, że widełki wynagrodzeń na tych dwóch stanowiskach nie różnią się, tak jak nie różni się zakres przypisanych do tych stanowisk czynności. W chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, czyli w maju 2012 r., stanowisko starszy doradca personal banking znajdowało się wprawdzie w strukturze organizacyjnej banku, jednakże żaden pracownik na tym stanowisku nie był zatrudniony. Jednocześnie na tę datę, maksymalny pułap wynagrodzenia zasadniczego przypisanego do obu wymienionych wyżej stanowisk wynosił 9.010 zł brutto, podczas gdy wynagrodzenie powoda wynosiło 9.130 zł brutto, czyli 120,26% CR. Jednocześnie, jak wyjaśniła strona pozwana, dokonywane obniżki wynagrodzeń mieściły się w przedziale od 540 zł do 5.190 zł. W analogicznym okresie dyrektorzy oddziałów w W. zarabiali średnio 11.000 – 12.000 zł. Przy kształtowaniu polityki wynagrodzeń pozwany Bank opiera się na badaniu rynku tychże wynagrodzeń prowadzonych przez niezależnego konsultanta, czyli firmę H. Analiza jednego z raportów tej firmy, odnosząca się między innymi do stanowiska powoda wskazała, iż wynagrodzenia większości pracowników odbiegają od mediany dla danego rynku, na którym zatrudnieni są doradcy, a w niektórych przypadkach sięgają 112%, podczas gdy pozwany przyjął założenie, iż odchylenie nie powinno być większe niż 20% CR. Pracownicy nie powinni więc zarabiać więcej niż 120% CR, wynikającego z raportu

H. dla danego rynku. Wynagrodzenie powoda zatrudnionego na stanowisku doradcy klienta prywatnego w W., z poziomem zaszeregowania B3 mieściło się we wskazanym odchyleniu, podobnie jak wynagrodzenie dwóch innych doradców klienta prywatnego, którym w ramach wypowiedzenia zmieniającego zaproponowano kontynuację zatrudnienia. Nadto, jak wynika z danych opracowanych przez firmę H., wszystkie te osoby urodziły się w 1978 r. W przypadku pozostałych doradców z poziomem zaszeregowania B3, CR przed zmianą wynosiła od 127% do 214%.

Przechodząc do meritum sporu Sąd Apelacyjny zauważył, iż przedmiotem apelacji strony pozwanej jest rozstrzygnięcie zawarte w pkt. 1 zaskarżonego wyroku, tj. dotyczące zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Prawa do tego świadczenia nie pozbawia pracownika fakt, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie wypowiedzenia zmieniającego na skutek mechanizmu określonego w art. 42 § 3 k.p. Fakt ten ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Odniesienie powyższych rozważań do stanu faktycznego niniejszej sprawy oraz do zarzutów apelacji strony pozwanej oznacza, że Sąd Apelacyjny aprobeuje wprowadzić te twierdzenia apelacji, które wskazują, iż zmiana nazwy stanowiska powoda i jego przyporządkowania organizacyjnego nie wiązała się z likwidacją oferty produktowej dla najzamożniejszych klientów, ale de facto oznaczała, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były poważne zmiany organizacyjne, których celem wyraźnie określonym w Porozumieniu było poprawienie efektywności ekonomicznej Banku. Gdyby zatem po stronie pozwanej nie zachodziła potrzeba restrukturyzacji, motywowana wcześniejszą analizą ekonomiczną, to pozwany Bank nie dokonałby wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego w zakresie warunków pracy i miejsca pracy. W tym znaczeniu, przyczyna niedotycząca powoda jako

pracownika, była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie, biorąc pod uwagę stan faktyczny sprawy, Sąd Apelacyjny zaaprobował te rozważania Sądu pierwszej instancji, które wskazują na usprawiedliwioną po stronie powoda odmowę przyjęcia oferowanych mu nowych warunków pracy. Przyjęcie nowego stanowiska oznaczało dla powoda obniżenie jego dotychczasowego prestiżu zawodowego w odniesieniu do hierarchii zawodowej obowiązującej w pozwanym Banku oraz gorsze perspektywy dalszego rozwoju zawodowego. Tak wskazane przyczyny odpowiadają definicji „poważnych zmian na niekorzyść pracownika i zmian niedogodnych dla pracownika”, które wedle kryteriów wskazanych w orzecznictwie rodzą prawo do odprawy pieniężnej w myśl art. 1 i 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W konkluzji Sąd Apelacyjny stwierdził, że apelacja strony pozwanej skierowana do pkt. 1 wyroku Sądu Okręgowego nie może odnieść zamierzonego skutku, a tym samym podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, na uwzględnienie nie zasługuje też apelacja powoda, skierowana do pkt. 2 wyroku Sądu Okręgowego.

Powód wywodzi swoje prawo do odszkodowania, określonego w § 5 Porozumienia z dnia 7 maja 2012 r., z postanowień art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 11³ k.p., a więc z naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu. W ocenie powoda, tylko najmłodszy pracownicy zlikwidowanego Biura Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej w W. otrzymali wypowiedzenia zmieniające jedynie w odniesieniu do zajmowanego dotychczas stanowiska i miejsca pracy, a nie w odniesieniu do dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Wszystkie te osoby, uwzględniając także powoda, urodziły się w 1974 r. W konsekwencji takiego postępowania strony pozwanej, został on pozbawiony dodatkowego odszkodowania przewidzianego w § 5 Porozumienia z dnia 7 maja 2012 r. Sąd Apelacyjny nie podzielił tych zarzutów. Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika bowiem, że wynagrodzenie powoda wynosiło 9.130 zł brutto, czyli 120,26% CR. Oznacza to, iż wynagrodzenie to spełniało kryteria określone w tzw. medianie dla pracowników kategorii B3, do których zaliczał się powód, a przyjętej w ramach polityki płacowej pozwanego i wyrażonej wskaźnikiem CR, wedle którego strona pozwana kształtowała poziom wynagrodzeń swoich pracowników. Kryteria te

zostały też spełnione przy ustalaniu wskaźnika CR dla wynagrodzeń pozostałych dwóch pracowników, którzy także nie nabyli prawa do odszkodowania z Porozumienia z dnia 7 maja 2012 r. Co więcej, wynagrodzenia te mieściły się w widełkach przewidzianych w Regulaminie Wynagradzania strony pozwanej, zaś z tabeli przedstawiającej mediany wynagrodzeń jasno wynika, iż pozwany pracodawca obniżył wynagrodzenia tylko tym pracownikom, których wynagrodzenia nie mieściły się we wskaźniku CR 120%. Sąd Apelacyjny nie zaaprobował tych twierdzeń apelacji powoda, wedle których pozwany nie zastosował się do ustalonych przez siebie zasad reorganizacji i w stosunku do powoda nie dokonał odpowiedniej korekty wynagrodzenia, które w tym przypadku przekraczało maksymalny pułap i wynosiło 9.130 zł brutto, podczas gdy winno wynosić 9.110 zł. W ocenie Sądu drugiej instancji, strona pozwana w sposób przekonywujący wyjaśniła, iż dokonywane na mocy wypowiedzeń zmieniających obniżki wynagrodzeń pozostałych pracowników Banku mieściły się w przedziale od 540 zł do 5.190 zł i nie obejmowały korekty tych wynagrodzeń, których wysokość przekraczała wskaźnik CR w minimalny sposób, tak jak w przypadku wynagrodzenia powoda.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w części oddalającej jej apelację od orzeczenia pierwszoinstancyjnego. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1/ art. 1 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych lub ustawa) w związku z art. 42 § 3 Kodeksu pracy, przez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy skutkowałą rozwiązaniem umowy o pracę na mocy art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i uzasadniała przyznanie pracownikowi odprawy, podczas gdy w stosunku do pracownika, który odmawia przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy i jego umowa o pracę ulega rozwiązaniu, należy stosować art. 10 ust. 1 ustawy; 2/ art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 42 § 3 Kodeksu pracy, przez ich niezastosowanie, mimo iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy powód A. M. nie przyjął zaproponowanych mu nowych warunków pracy (zmienionych wyłącznie w

zakresie nazwy stanowiska jego pracy i przyporządkowania organizacyjnego) i w związku z tym Sąd winien badać, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiła wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, czy może odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy przez powoda stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie roszczeń powoda o odprawę pieniężną z ustawy o zwolnieniach grupowych, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za wszystkie trzy instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz orzeczenie obowiązku zwrotu przez powoda na rzecz pozwanej kwoty 22.500 zł wraz z odsetkami i kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 2.200 zł, które to kwoty zostały wypłacone powodowi na mocy prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za wszystkie trzy instancje oraz orzeczenie obowiązku zwrotu przez powoda na rzecz pozwanej wyżej wymienionych kwot wypłaconych na mocy prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego.

W uzasadnieniu zarzutów kasacyjnych skarżący przypomniał, że oświadczeniem z dnia 14 czerwca 2012 r. Bank dokonał zmiany warunków pracy powoda w zakresie nazwy stanowiska jego pracy i przyporządkowania w hierarchii organizacyjnej pracodawcy. Na dzień złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, zaproponowane mu stanowisko pracy, chociaż znajdowało się już w strukturze organizacyjnej Banku, to jednak było stanowiskiem zupełnie nowym, jeszcze nie obsadzonym przez jakichkolwiek pracowników. Pracodawca nie zmierzał przy tym do obniżenia wynagrodzenia powoda, przeciwnie - utrzymał je na dotychczasowym pułapie, albowiem jego wysokość mieściła się w siatce płac przewidzianych dla proponowanego powodowi stanowiska. Zmianom nie ulegał również zakres obowiązków powoda. Jakkolwiek w czerwcu 2012 r. w pozwanym Banku obowiązywało już Porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami Banku (...) Spółka Akcyjna stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników w okresie od 8 maja 2012 r. do 30 listopada 2012 r., to jednak zgodnie z § 3 Porozumienia, grupa zawodowa Doradców, do której należał powód, nie była objęta restrukturyzacją przeprowadzaną w pozwanym Banku. Niebudzącym wątpliwości i niekwestionowanym przez stronę powodową celem pracodawcy było zatem jedynie dokonanie zmiany warunków pracy powoda w zakresie wąsko wskazanym w wypowiedzeniu zmieniającym, a nie doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę. Podstawowym celem art. 42 § 3 Kodeksu pracy jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a dopiero wtórnym celem - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. W niniejszej sprawie pracodawca wyraźnie oczekiwał, że pracownik przyjmie zaproponowane mu warunki pracy. Tymczasem, mimo iż warunki pracy zaproponowane powodowi przez Bank praktycznie nie odbiegały od jego dotychczasowych warunków zatrudnienia, odmówił on przyjęcia ich. Z przeprowadzonego przez Sąd Apelacyjny porównania warunków zatrudnienia powoda, dotychczasowych oraz nowo zaproponowanych mu przez pracodawcę wynikało, że obniżeniu miał ulec jedynie subiektywnie odczuwany przez powoda prestiż jego stanowiska pracy. Gdyby Sąd dokonywał oceny i porównania tych warunków z uwzględnieniem treści art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, prawdopodobnie nie doszedłby do wniosku, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżały po stronie pracownika. Sąd Apelacyjny dopuścił się zatem naruszenia przepisów prawa materialnego, w tym w szczególności pominął przy orzekaniu treść art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, czego skutkiem było uznanie przez ten Sąd, że odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz, że do rozwiązania umowy o pracę powoda doszło z przyczyn niedotyczących pracownika i w konsekwencji nieuzasadnione przyznanie powodowi prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że spór na obecnym etapie postępowania dotyczy zasadności roszczeń powoda A. M. przeciwko pozwanemu Bankowi (...) S.A. w G. o odprawę pieniężną z tytułu dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego implikującego – wobec nieprzyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu nowych warunków pracy – rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawę żądania pozwu stanowi zatem art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 1474, dalej jako ZwolGrupU).

Warto przypomnieć, że obecnie obowiązująca ZwolGrupU z dnia 13 marca 2003 r. jest następczynią dawnej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Sama zaś problematyka zwolnień grupowych była i pozostaje przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a ściślej: Konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 2 czerwca 1982r. dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy oraz uzupełniających ją zaleceń nr 16 z dnia 23 listopada 1985 r., a nadto dyrektywy Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, zmienionej dyrektywą nr 92/56/WE z dnia 24 czerwca 1992 r. i wreszcie dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Wspomniana Konwencja nr 158 MOP, chociaż nieratyfikowana przez Polskę, oddziałuje na nasz system prawa pracy przez wskazanie kierunków rozwiązań w ustawodawstwie krajowym, między innymi, w zakresie uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, odwołania do sądu pracy, zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia, świadectw pracy. Zgodnie z art. 2 Konwencji, podstawową zasadą ochrony trwałości stosunku pracy jest jego nierozwiązywalność przez pracodawcę bez ważnej przyczyny związanej z przydatnością lub zachowaniem pracownika albo opartej na wymaganiach funkcjonowania przedsiębiorstwa. W myśl art. 4

Konwencji, przyczyny leżące po stronie pracodawcy, uzasadnione wymaganiami funkcjonowania przedsiębiorstwa, są ważnymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W świetle uzupełniających postanowień zawartych w III części Konwencji, rozwiązania stosunków pracy z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnych, dokonywane przez pracodawcę, wymagają przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników oraz powiadomienia właściwej władzy państwowej. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, powinien zaś mieć prawo do świadczeń pieniężnych z tytułu przerwy w zatrudnieniu lub innych podobnych świadczeń. Z kolei wspomniana dyrektywa nr 75/129/EWG wraz z dyrektywą nr 77/187/EWG dotyczącą transferu przedsiębiorstw lub ich części i dyrektywą nr 80/987/EWG dotyczącą niewypłacalności pracodawcy, należała do grupy tzw. dyrektyw strukturalnych przyjętych w celu ochrony pracowników przed negatywnymi skutkami globalizacji i wprowadzania wspólnego rynku, wymuszających restrukturyzację pracodawców dla zapewnienia konkurencyjności gospodarki europejskiej wobec jej konkurentów. Zastrzegano jednak, że ochrona pracowników objętych procedurą zwolnień grupowych nie może krępować pracodawcy w podejmowaniu decyzji gospodarczych, których skutkiem jest konieczność ograniczenia zatrudnienia. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyjaśnił, że w żadnym stopniu dyrektywa ta nie wywiera wpływu na swobodę pracodawcy w sprawach dotyczących podejmowania decyzji o utrzymaniu siły roboczej na dotychczasowym poziomie lub o rozpoczęciu zwolnień grupowych. Odmienne rozumienie jej przepisów stałoby w sprzeczności ze swobodą podejmowania decyzji gospodarczych (wyrok z dnia 12 lutego 1985 r., Dansk Metalarbejderforbund i Specialarbejderforbundet i Danmark przeciwko H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S w likwidacji, sprawa 284/83, ECR 1985, s. 553). Podobnie odnośnie do celów dyrektywy nr 98/59/WE Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zauważył, że zmierza ona nie tylko do zapewnienia porównywalnej ochrony praw pracowników w różnych państwach członkowskich, ale również do upodobnienia obciążeń, jakie prawo wspólnotowe nakłada na pracodawców dokonujących zwolnień grupowych (wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie G-55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republika Portugalska, ECR 2004, s. I-9387). Wynikające

z dyrektywy standardy ochrony przed zwolnieniami grupowymi obejmują definicję zwolnienia grupowego, procedurę jego przeprowadzenia, w tym tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązek zawiadomienia władzy publicznej o zamiarze zwolnień. Zgodnie z art. 1 dyrektywy nr 98/59/ WE za zwolnienia grupowe uważa się dokonywane przez pracodawcę z jednej lub więcej przyczyn niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, spełniające - stosownie do uznania Państw Członkowskich - wariantowo określone kryteria czasowe i ilościowe. Jeszcze na gruncie dyrektywy 75/129/EWG wyrażany był pogląd, iż ma ona zastosowanie tylko wtedy, gdy pracodawca rzeczywiście zwalnia grupowo pracowników lub planuje zwolnienia grupowe. Nie stosuje się jej, gdy pracodawca z uwagi na sytuację finansową przedsiębiorstwa powinien rozważyć zwolnienia grupowe, ale nie uczynił tego (wspomniany wyrok TSUE z dnia 12 lutego 1985r. w sprawie 284/83). Istotnym w definiowaniu pojęcia zwolnień grupowych jest zatem nie tylko zakres dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy ale i ich przyczyna. Dyrektywę stosuje się do grupowych zwolnień rozumianych jako zwolnienia z jednej lub więcej przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika, włącznie ze zwolnieniem będącym następstwem reorganizacji przedsiębiorstwa, niezależnie od zakresu jego działalności. Zakres stosowania dyrektywy nie może być ograniczony do zwolnień z przyczyn ekonomicznych określonych jako zaprzestanie lub ograniczenie działalności przedsiębiorstwa lub zmniejszenie zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju (wyrok TSUE z dnia 8 czerwca 1994r. w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, C-383/92, ECR 1994, s. I-2479). Wykładnia art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59/WE powinna zaś obejmować nie tylko zwolnienia z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury, ale wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody (wspomniany wyrok TSUE z dnia 12 października 2004 r., C-55/02).

Stosownie do definicji zamieszczonej w art. 1 ust. 1a (i) dyrektyw 98/59/WE, również w art. 1 ZwolGrupU scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych przy pomocy kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresem, w jakim

następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich niedotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Zawarta w art. 1 ZwolGrupU definicja zwolnień grupowych posługuje się zatem dwoma przesłankami: skalą dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy oraz ich przyczyną. Godzi się zauważyć, że przepisy obecnie obowiązującej ZwolGrupU, definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w poprzedniej ustawie z 28 grudnia 1989 r. W myśl art. 1 ust. 1 ostatniego ze wskazanych aktów, dla przyjęcia, iż rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie rozmiarze odbywa się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Owo zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było zresztą bardzo szeroko. W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ZwolGrupU definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy 98/59/WE - ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ZwolGrupU ustawodawca posłużył się zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego

źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru.

Co do rozwiązania stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07 (OSNP 2008 nr 13 - 14, poz. 188), w którym wyrażono pogląd, iż przepisy ZwolGrupU stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.), a dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego, za przyjęciem powyższej tezy przemawia obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o „innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy”. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania tego stosunku. Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego.

Nadal aktualne jest zatem stanowisko judykatury, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240 oraz z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 244). Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego

głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może wszakże: a/ odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy; b/ odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.); c/ przyjąć zaproponowane warunki i nie odwoływać się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy; d/ przyjąć zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym.

Jak wspomniano wyżej, z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ZwolGrupU można wyprowadzić wniosek, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Rozwiązania

stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ZwolGrupU, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy wypada przypomnieć ustalenia Sądów obu instancji, z których wynika, że w następstwie przeprowadzonych analiz ekonomicznych pozwany podjął działania zmierzające do dostosowania struktury organizacyjnej oraz poziomu zatrudnienia do potrzeb działania Banku. Likwidacji Biura Bankowości Prywatnej i Inwestycyjnej nie towarzyszyła wprawdzie rezygnacja z oferty produktowej dla najzamożniejszych klientów, jednakże obsługujący tę kategorię klientów doradcy zostali przypisani do wybranych oddziałów Banku i poddani zwierzchnictwu dyrektorów tych oddziałów. Jak trafnie skonstatował Sąd Apelacyjny, pracodawca był uprawniony i zarazem zobowiązany do racjonalizacji swoich decyzji kadrowych w ramach dokonywanej restrukturyzacji Banku. Z postanowień § 2 ust. 5 i § 6 Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami Banku (...) Spółka Akcyjna stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie od 8 maja 2012 r. do 30 listopada 2012 r. można wyprowadzić wniosek, że przeprowadzając ową restrukturyzację pozwany dążył do zachowania wykwalifikowanej grupy zawodowej, znającej dobrze organizację pracy Banku, do której to grupy niewątpliwie należał także powód. Konsekwencją opisanych działań pozwanego było przedmiotowe wypowiedzenia zmieniające, dostosowujące warunki pracy powoda do nowej struktury organizacyjnej pracodawcy. Trzeba zatem zgodzić się ze stwierdzeniem Sądu drugiej instancji, iż pierwotną i zasadniczą przyczyną tegoż wypowiedzenia były zachodzące po stronie pracodawcy przekształcenia organizacyjne, mające na celu poprawienie efektywności ekonomicznej Banku, bez których nie doszłoby do zmiany warunków pracy powoda. Istota problemu sprowadza się więc do pytania, czy była to przyczyna wyłączna w rozumieniu

przepisów ZwolGrupU, czy też w konkretnych okolicznościach sprawy odmowa przyjęcia przez A. M. nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania łączącej strony umowy zatrudnienia. Odpowiedź na to pytanie wymaga szczegółowego rozważenia charakteru zaproponowanej powodowi modyfikacji treści stosunku pracy i rzeczywistych intencji przyświecających pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Rozstrzygając o drugim żądaniu pozwu, tj. odszkodowaniu, Sądy obu instancji stwierdziły, że złożone powodowi przez pozwanego oświadczenie woli nie nosiło cech dyskryminacji w zatrudnieniu w rozumieniu art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p., a tym bardziej szykany. Nie było też zamiarem kierownictwa Banku doprowadzenie do zakończenia przedmiotowego stosunku pracy pod pretekstem zmiany jego treści i bez ponoszenia finansowych konsekwencji takiej decyzji. Pozostaje rozważyć, czy zaoferowane powodowi warunki zatrudnienia były dlań nie tylko subiektywnie, ale i obiektywnie trudne do przyjęcia.

W tej materii należy podkreślić, że dokonana w trybie wypowiedzenia zmiana dotyczyła nazwy stanowiska pracy i jego przyporządkowania służbowego oraz miejsca pracy. Co do tego ostatnie elementu treści stosunku pracy, powód nie wykazał, aby zmiana oddziału Banku, do którego został przydzielony, implikowała dlań dolegliwości na tyle istotne, że skłaniające do rezygnacji z dalszego zatrudnienia u pozwanego. Natomiast odnośnie do merytorycznej strony zmiany stanowiska powoda z dotychczas zajmowanego doradcy klienta prywatnego na starszego doradcę personal banking, z poczynionych przez Sąd drugiej instancji ustaleń wynika, że były to stanowiska w strukturze organizacyjnej i płacowej Banku traktowane tak samo, nieróżniące się zakresem przypisanych do nich zadań i poziomem zaszeregowania wynagrodzenia. Samo wynagrodzenie powoda nie uległo zresztą zmianie, a wobec faktu, iż mieściło się ono we wspomnianym wyżej wskaźniku CR – zdaniem Sądu Apelacyjnego, nieuzasadnione były obawy powoda co do możliwości jego obniżenia w przyszłości. Skoro dotychczasowe i nowe stanowiska pracy powoda sytuowały się na takim samym poziomie w strukturze organizacyjnej i płacowej Banku, trudno znaleźć uzasadnienie dla tezy, że dokonana w trybie wypowiedzenia zmiana warunków pracy oznaczała obniżenie prestiżu zawodowego pracownika. Z dokonanych przez Sąd Okręgowy i

podzielonych przez Sąd Apelacyjny ustaleń można wnioskować, że odczuwane przez powoda i pozostałych doradców klienta prywatnego obniżenie prestiżu zawodowego wiązało się – poza nowym podporządkowaniem służbowym dyrektorowi oddziału Banku – głównie z pogorszeniem warunków lokalowych i transportowych. Perspektywa obniżenia standardu zajmowanych pomieszczeń biurowych i ograniczeń w korzystaniu z samochodów służbowych nie stanowi jednak dostatecznie obiektywnego uzasadnienia dla odmowy przyjęcia zaoferowanych warunków pracy i nieuznania takiej odmowa za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Konkludując wypada podzielić zarzuty skarżącego w kwestii niewłaściwej subsumcji przez Sąd Apelacyjny prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego sprawy. Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono zatem jak w sentencji.

r.g.