

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 lutego 2020 roku

W pozwach z dnia 4 maja 2016 roku, skierowanych przeciwko pracodawcom: (...) z siedzibą w W. (dalej: (...)) oraz (...) na (...) S.A. z siedzibą w W. (dalej: „(...) (...))”, powódka B. K., działająca za pośrednictwem swojego pełnomocnika będącego adwokatem, odwołała się od oświadczeń dokonanych przez ww. pracodawców w dniu 26 kwietnia 2016 roku w przedmiocie wypowiedzenia warunków umów o pracę, kwestionując w szczególności prawdziwość wskazanych przyczyn wypowiedzeń, domagając się uznania tychże wypowiedzeń zmieniających za bezskuteczne, zaś w wypadku upływu okresu wypowiedzeń – przywrócenie powódce poprzednich warunków umowy o pracę, a ponadto o zasądzenie od każdego z pozwanych kwot po 2.000 złotych tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, poprzez skierowanie do niej właśnie wypowiedzenia warunków umowy o pracę. W pozwach zawarto także wnioski o zasądzenie od każdego z pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów, a wobec jego braku – według norm przepisanych (pozwy k. 3-13 akt sprawy niniejszej oraz akt połączonej sprawy o sygn. akt VIII P 299/16).

W odpowiedziach na pozwy pełnomocnik obydwu pozwanych będący radcą prawnym nie uznał powództw i wniósł o ich oddalenie w całości, przytaczając argumentację na wykazanie zasadności złożonych wypowiedzeń zmieniających oraz braku dyskryminowania powódki ze względu na wiek. Podniesiono także, iż nie czyni zasadnymi powództw powoływanie się przez powódkę na szczególną ochronę związkową przed wypowiedzeniem zmieniającym. Wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokościach po 1.560 złotych oraz kwot po 17 złotych tytułem zwrotu kosztów opłat skarbowych od pełnomocnictwa (odpowiedzi na pozwy: k. 101-116 akt sprawy niniejszej oraz k. 100-116 akt połączonej sprawy o sygn. akt VIII P 299/16).

W piśmie procesowym z dnia 16 czerwca 2016 roku pełnomocnik powódki wskazał, że powódka podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem definitywnym, nie zaś przed wypowiedzeniem zmieniającym, toteż powódka złożyła odwołania nie ze względu na szczególną jej ochronę jako działacza związkowego, lecz z uwagi na brak zasadności wypowiedzeń zmieniających i niezgodność wypowiedzeń z prawem (błędna procedura i brak kryteriów doboru do wypowiedzenia) (pismo k. 167-171 akt sprawy niniejszej oraz k. 240-244 akt połączonej sprawy o sygn. akt VIII P 299/16).

Sprawy wszczęte ww. pozwami zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 134 akt połączonej sprawy o sygn. akt VIII P 299/16).

W dalszym toku procesu strony popierały swoje stanowiska przedstawione w pierwszych pismach procesowych. Na rozprawie w dniu 5 lutego 2020 roku pełnomocnik pozwanych wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych – w podwójnej wysokości.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny.

Od dnia 5 sierpnia 1981 roku B. K. (ur. (...)) była zatrudniona w (...) – Oddziale Wojewódzkim w K. (później oznaczonym jako Oddział Okręgowy w K.), a po jego likwidacji – z dniem 1 stycznia 1992 roku w (...) S.A. Oddziale Okręgowym w K. I Inspektoracie w K. (ubezpieczenia majątkowe), od tej daty na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze czasu pracy pełnego etatu, od dnia 1 października 1999 roku na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...) Klienta. Z dniem 11 czerwca 2002 roku, na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstąpiła spółka akcyjna (...). Od dnia 15 września 2005 roku pracowała w (...) w K. na stanowisku starszego specjalisty, od dnia 1 stycznia 2006 roku na stanowisku kierownika Sekcji Pionu Produktowego

– Kierownika Sprzedaży (od 1 października 2007 roku – Kierownika Sprzedaży, przy czym od dnia 25 maja 2009 roku w I Inspektoracie w P.).

/kwestionariusz osobowy k. 1/2/A akt osobowych (...), umowy o pracę: k. 1/B, k. 2/B, k. 3/1/B, k. 36/B, k. 43/B akt osobowych (...), porozumienie zmieniające k. 42/B, k. 115/B, k. 119/B, k. 141/B akt osobowych (...), pisma k. 62/B, k. 68/B, k. 90/B akt osobowych (...)/

Od dnia 1 grudnia 2010 roku, na mocy porozumienia stron, zmienione zostały warunki zatrudnienia B. K. w (...). Ograniczono wymiar jej czasu pracy do 0,5 etatu, powierzając stanowisko Koordynatora – Dyrektora I Oddziału (...) w K. (oraz II Oddziału (...) w K.). Jednocześnie zawarta została umowa o pracę pomiędzy B. K. a (...) (...), zgodnie z którą B. K. została zatrudniona w tej spółce w wymiarze czasu pracy do 0,5 etatu, na stanowisku Koordynatora – Dyrektora I Oddziału (...) w K. (oraz II Oddziału (...) w K. II).

/umowa o pracę k. 2/B akt osobowych (...) (...), porozumienie zmieniające k. 165/B akt osobowych (...)/

I Oddział (...) w K. znajdował się przy ul. (...) (tzw. „życiowy” – nie zajmujący się sprzedażą ubezpieczeń majątkowych), zaś II Oddział (...) w K. znajdował się przy ul. (...) – znajdowała się w nim agencja biurowa sprzedająca ubezpieczenia majątkowe oraz w którym pracownicy (...) zajmowali się obsługą posprzedażową umów majątkowych (zgłoszenia likwidacji szkód, opłaty). W oddziałach tych byli zatrudnieni pracownicy na stanowiskach specjalisty obsługi klienta.

/zeznania świadków: A. W. k. 352v, k. 354, nagranie k. 357, M. D. k. 623, nagranie 625, M. J. (1) k. 649, nagranie k. 650, A. Z. – nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K., M. K. (1) nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., A. M. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., E. R. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K./

Na mocy uchwał zarządów (...) (...) z dnia 4 maja 2011 roku, w sprawie nowego modelu organizacyjnego Pionu Sieci Grupy, ustalono, że docelowo Oddziały (...) funkcjonować będą w dwóch modelach: „pracowniczym” oraz „partnerskim”, utworzono nadto następujące stanowiska unijne, tworzące strukturę Oddziałów (...): Dyrektor Oddziału Grupy (...) i Doradca (...), które docelowo zastąpią stanowiska występujące dotychczas w Oddziałach (...). Przewidziano, że stanowiska Dyrektora Oddziału Grupy (...) będą obsadzone w wyniku rekrutacji wewnętrznej lub zewnętrznej.

/uchwały k. 433-438/

Zarządzeniami Prezesa Zarządu (...) i Prezesa Zarządu (...) (...) z dnia 1 lutego 2012 roku wprowadzono Procedury rekrutacji w tych spółkach. Zgodnie z tymi Procedurami, określono sposób rozpoczęcia procesu rekrutacyjnego, możliwe sposoby pozyskiwania kandydatów i sam przebieg rekrutacji (składanie aplikacji, przeprowadzanie spotkań rekrutacyjnych, zatwierdzanie kandydatów). Pierwszeństwo udziału w projekcie rekrutacyjnym uzyskali kandydaci wewnętrzni. W pierwszym etapie rekrutacji przewidziano wytypowanie kandydatów spośród osób aplikujących w oparciu o analizę nadesłanych aplikacji, a za zgodą zainteresowanych kandydatów wewnętrznych – także w oparciu o dane dotyczące jakościowych i ilościowych wyników ich pracy, w szczególności ocen okresowych. Następnie przewidziano odbycie spotkań rekrutacyjnych z wytypowanymi kandydatami. Wreszcie w stosunku do wybranego kandydata przewidziano mu złożenie oferty pracy.

/zarządzenia i procedury k. 440-453/

Decyzje odnośnie do kolejności tworzenia w poszczególnych regionach Oddziałów Grupy i likwidacji dotychczasowych oddziałów podejmowane są na poziomie dyrektorskim Biura (...).

/pismo k. 865-869, zeznania świadków: I. G. k. 387v, nagranie k. 394, J. C. k. 392v, nagranie k. 394/

Zgodnie z przyjętymi zasadami, w sytuacji likwidacji oddziału, pracownikom, którzy przystąpili do rekrutacji, a nie przeszli jej pozytywnie, są proponowane nowe miejsca pracy w innej lokalizacji ewentualnie pracownik taki może

porozumieć się co do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a w razie braku porozumienia – wypowiada mu się umowę o pracę. Pracownik wygrywający konkurs otrzymuje wypowiedzenie zmieniające względnie nową umowę o pracę, a jeśli pracownik nie przystępuje do konkursu to otrzymuje propozycję pracy w innej lokalizacji, a w razie jej nieprzyjęcia – wypowiedzenie umowy o pracę.

/zeznania świadka I. G. k. 387, nagranie k. 394, zeznania świadka J. C. k. 392, nagranie k. 394, zeznania świadka 403v, nagranie k. 410/

Dyrektorem ds. (...) Sieci Oddziałów w Biurze (...) był J. C.. Za regiony: (...), (...), (...), D. (południe) i (...) z Zagłębiem odpowiadała I. G., której podlegała Dyrektor Sieci Oddziałów – A. W., będąca jednocześnie bezpośrednią przełożoną B. K..

/zakres zadań k. 172/B akt osobowych (...), zeznania świadków: I. G. k. 387v, nagranie k. 394, J. C. k. 392, nagranie k. 394/

Z dniem 1 czerwca 2013 roku utworzono w K. Oddział Grupy (...) przy ul. (...), którego zarządzanie powierzono M. D. (17 lat młodszej od B. K.), zatrudnionej uprzednio na stanowisku Dyrektora Oddziału (...) w J.. Jednostka ta zajmowała się sprzedażą ubezpieczeń zarówno majątkowych, jak i życiowych. Zgodnie z etatyzacją ustaloną przez centralę spółek ( Biuro (...)), w oddziale tym pracowało 5 pracowników – na stanowiskach doradcy klienta. W rekrutacji wzięło udział trzech pracowników z oddziałów przy ul. (...) i ul. (...) i zostali oni przeniesieni do pracy w oddziale przy ul. (...).

/zestawienie planów k. 385, opracowanie k. 865-869, zeznania świadków: A. W. k. 352, k. 353, nagranie k. 357, M. D. k. 622v-623, nagranie 625/

B. K. bezskutecznie domagała się zatrudnienia dodatkowych pracowników w Oddziale (...) przy ul. (...) w związku z powyższą sytuacją. Wnioski w tej sprawie kierowały także A. W. i I. G.. B. K. zwracała też uwagę na konieczność zmiany przyjętych planów Oddziału (...) przy ul. (...), uwzględniającej ograniczenie zatrudnienia w tej jednostce.

/wydruki e-mail k. 26, k. 54-56, k. 68-70, k. 173-179, k. 245, zeznania świadka A. W. k. 355, nagranie k. 357, zeznania świadka J. C. k. 567, nagranie k. 570/

W kwietniu 2014 roku B. K. została członkiem (...) i objęto ją szczególną ochroną związkową wynikającą z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych.

/niesporne, zeznania świadka E. K. k. 408v, nagranie k. 410, J. F. k. 780-780v, nagranie k. 782/

W okresie od dnia 23 lipca 2014 roku do 23 listopada 2014 roku B. K. nie świadczyła pracy legitymując się zaświadczeniami lekarskimi o niezdolności do pracy. W jej zastępstwie Oddziałem (...) przy ul. (...) zarządzała M. M. (1).

/wydruk e-mail k. 131, wykaz k. 132, zeznania świadka M. M. (1) k. 716v-717, nagranie k. 718, E. R. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K./

Z dniem 23 listopada 2014 roku zakończył się okres koordynowania przez B. K. II Oddziału (...) w K. (przy ul. (...)). Od 1 lipca 2014 roku B. K. zajmowała w obydwu spółkach stanowisko Dyrektora Oddziału (...) przy ul. (...).

/pisma k. 176/B akt osobowych (...), k. 35/B akt osobowych (...) (...), porozumienia zmieniające k. 174/B akt osobowych (...), k. 34/B akt osobowych (...) (...)/

Zarządzaniem Oddziałem (...) przy ul. (...), do czasu jego likwidacji, zajmowała się M. M. (1). M. D. pozostawała dyrektorem Oddziału Grupy (...) przy ul. (...).

/zeznania świadków: A. W. k. 355v, nagranie k. 357, M. D. k. 622v, nagranie k. 625, M. M. (1) k. 716v, nagranie k. 718, M. K. (1) nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K./

Oddział w K. przy ul. (...) uzyskał w 2014 roku (za okres od 1 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku) drugie miejsce w konkursie (...), a ponadto Oddział w K. przy ul. (...) w rankingu najlepszych średnich oddziałów za listopad 2014 roku zajął 8 miejsce.

/zestawienia k. 415-417/

Za 2012 rok B. K. została oceniona przez przełożoną na poziomie 2,27 punktów, za 2013 – 2,52 punkty, a w 2014 – 2,38. Za te same okresy M. D. otrzymała odpowiednio: 3,75 pkt, 3,18 pkt oraz 3,32 pkt. B. K. podnosiła zarzuty celowego zaniżania ocen i odwoływała się od nich.

/arkusze ocen k. 457-529 , zeznania świadków: J. C. k. 392v, nagranie k. 394, I. G. k. 390, nagranie k. 394/

Zarządzeniem Dyrektora ds. (...) Sieci Oddziałów z dnia 29 lipca 2015 roku, m.in. w związku z wypowiedzeniu mowy przez agencję biurową świadczącą usługi w Oddziale (...) przy ulicy (...), określono model działania oddziałów (...), nowych zgodnie z ww. uchwałami z dnia 4 maja 2011 roku, przewidując m.in., że Oddział (...) w K. przy ul. (...) będzie działał w modelu pracowniczym, zaś Oddział Grupy (...) w K. przy ul. (...) będzie działał w modelu partnerskim.

/zarządzenie k. 439, zeznania świadka J. C. k. 568, nagranie k. 570, k. 604v/

W związku z tym podjęto decyzję o likwidacji, z dniem 31 sierpnia 2015 roku, dotychczasowych oddziałów w K., w tym oddziału kierowanego przez B. K., i powstaniu jednego oddziału własnego (Oddziału Grupy (...)) i jednego oddziału partnerskiego. Powstały Oddział Grupy (...) ma lokalizację przy ul. (...), w budynku dotychczasowego Oddziału (...), a oddział partnerski jest prowadzony przez agenta w ramach własnej działalności gospodarczej. Likwidacja oddziałów wiązała się z likwidacją stanowisk pracy pracowników tych oddziałów, w tym stanowisk dyrektorów oddziałów.

/zeznania świadków: A. W. k. 352v-353, nagranie k. 357, I. G. k. 386v, nagranie k. 394, J. C. k. 390v, nagranie k. 394, k. 565-566, nagranie k. 570, k. 604v, M. J. (1) k. 648v-649, nagranie k. 650, A. Z. nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K., I. B. (1) nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K./

Oddział (...) w K. przy ul. (...) funkcjonował jeszcze do początku 2016 roku.

/zeznania świadka M. D. k. 623v, nagranie k. 625, zeznania świadka M. M. (1) k. 716v, nagranie k. 718/

W związku z ww. przekształceniami w K. nie była prowadzona procedura zwolnień grupowych.

/zeznania świadka J. C. k. 604, zeznania świadka E. K. k. 626v, nagranie k. 628/

Zaszły zmiany w funkcjonalności Oddziału Grupy (...) przy ul. (...), w stosunku do dotychczasowego oddziału tzw. regularnego. Oddział Grupy (...) zajmuje się sprzedażą nie tylko ubezpieczeń życiowych, ale także majątkowych. Zmiany objęły też wizualizację oddziału a także kwestie dostosowania systemów informatycznych do obsługi produktów ubezpieczeniowych materialnych i życiowych (...), (...). Poszerzenie zakresu oferowanych produktów w sposób znaczny wpłynęło na zakresy czynności pracowników wszystkich szczebli i konieczność wykazania się przez większość z nich dodatkowymi umiejętnościami (co wiązało się np. z odbyciem szkolenia i zdaniem egzaminu (...)). Nowy Oddział Grupy (...) przejął numer statystyczny po Oddziale (...) przy ul. (...).

/zeznania świadków: J. C. k. 604v-605, E. K. k. 408v, nagranie k. 410, M. J. (1) k. 649, nagranie k. 650, M. K. (2) k. 662, nagranie k. 663, A. D. k. 695v-696, W. K. k. 825v-826, nagranie k. 828, A. Z. nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K., I. B. (1) nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K., K. L. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., M. P. nagranie

k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., M. K. (1) nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., E. R. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., P. P. k. 403v, nagranie k. 410/

W Oddziale Grupy (...) zatrudnieni zostali w większości pracownicy dawnego Oddziału (...), którym kierowała B. K.. Na wszystkie stanowiska pracy prowadzona była rekrutacja, w której uczestniczyli zarówno dotychczasowi pracownicy (...) (...), jak też osoby z zewnątrz. W powstałym Oddziale Grupy zatrudnionych zostało 10 osób plus jeden stażysta, jak też dyrektor. Poza jednym pracownikiem spośród pracowników zatrudnionych na stanowiskach niedyrektorskich, pracujących uprzednio w Oddziale (...) przy ul. (...), wszyscy pozostali zostali zatrudnieni w powstałym Oddziale Grupy. Oprócz tego zatrudnieni zostali dotychczasowi pracownicy Oddziału (...) przy ul. (...), jak też osoby z zewnątrz.

/wydruki e-mail k. 74, k. 454, wydruk ogłoszenia k. 455, zeznania świadków: A. W. k. 352v, k. 354, k. 355, nagranie k. 357, I. G. k. 386v, nagranie k. 394, J. C. k. 390v, nagranie k. 394, A. Z. nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K., I. B. (1) nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K., K. L. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., M. P. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., M. K. (1) nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., E. R. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K./

W celu wyłonienia kandydata na stanowisko Dyrektora Oddziału Grupy (...) w K. przeprowadzono przyjęty uprzednio u pracodawców dwuetapowy proces rekrutacyjny. Rozmowy rekrutacyjne, na które zaproszone zostały m.in. B. K. i M. D., miały miejsce w lutym 2015 roku. Ze strony pracodawcy rozmowy prowadziła A. W. oraz pracownik kadr M. J. (2). Kwestia wieku nie była brana pod uwagę w procesie rekrutacyjnym. W toku rekrutacji brane były pod uwagę umiejętności w sprzedaży, dotychczasowe doświadczenie, odpowiedzialność, osiągnięcia, zaangażowanie w realizację celów i rozwój pracowników. Zwracano też uwagę na dotychczasowe oceny okresowe. Wybór M. D. uzasadniony został jej kreatywnością, w szczególności co do nowych rozwiązań, w tym co do rozwoju pracowników (w sytuacji w której B. K. nie przedstawiła planu rozwoju pracowników), bardzo dobrym zorientowaniem w sytuacji kierowanego zespołu, dobrymi wynikami zarządzanego przez nią oddziału, aktualnym specjalizowaniem się zarówno w sprzedaży ubezpieczeń życiowych, jak też majątkowych.

/wydruki e-mail k. 74, k. 454, wydruk ogłoszenia k. 455, M. J. (2) k. 605v, nagranie k. 762, A. W. k. 352v, k. 354, k. 356, nagranie k. 357, I. G. k. 386v-387, nagranie k. 394, P. P. k. 405, nagranie k. 410, A. M. k. 406, nagranie k. 410, M. J. (1) k. 649v, nagranie k. 650, M. K. (2) k. 661v, nagranie k. 663, A. D. k. 695-696v, K. L. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., M. P. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., M. K. (1) nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K., E. R. nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K./

B. K. przedstawiono propozycję kontynuowania zatrudnienia na stanowisku dyrektorskim w Oddziale (...) w B. (tytułem delegacji), począwszy od dnia 1 sierpnia 2015 roku.

/pismo k. 78/

Kolejna długotrwała absencja B. K. miała miejsce w okresie od 3 sierpnia 2015 roku do końca stycznia 2016 roku.

/wykaz k. 132/

W pismach z dnia 7 sierpnia 2015 roku, zatytułowanych „zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę”, pracodawcy wystąpili do zakładowej organizacji związkowej (...) z informacją o zamiarze zmiany warunków zatrudnienia B. K., z uwagi na likwidację zajmowanego przez nią dotychczasowego stanowiska pracy, tj. Dyrektora Oddziału (...) w K.. W odpowiedzi podniesiono, że B. K. podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy i powołanie się na treść art. 38 kodeksu pracy nie ma zastosowania. Niezależnie od powyższego, negatywnie odniesiono się do zamiaru wypowiedzenia B. K. warunków zatrudnienia, wnosząc o jej zatrudnienie na stanowisku Dyrektora Oddziału Grupy (...) w K..

/pisma k. 85, k. 86-87, fakt niesporny także w stosunku do pozwanego (...) – podniesiony w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew k. 107, uznany za przyznany przez stronę przeciwną, wprost przyznany w stanowisku końcowym strony pozwanej k. 913v/

W związku z ww. absencją cofnięto decyzję o oddelegowaniu B. K. do pracy w Oddziale (...) w B.. Nie doszło do skutku także planowane przeniesienie służbowe B. K. do pracy w Oddziale (...) w O..

/pisma k. 80, k. 185, zeznania świadka I. G. k. 387, nagranie k. 394/

Począwszy od dnia 1 lutego 2016 roku B. K. została oddelegowana do Oddziału (...) w J. na stanowisko Specjalisty (...) Klienta, wobec braku ówczesnie wakatów na stanowisku Dyrektora Oddziału. Pracodawcy uwzględnili wniosek B. K. o zwrot kosztów dojazdu do pracy w nowej lokalizacji prywatnym samochodem.

/zakres zadań k. 183/B akt osobowych (...), pismo k. 182/B akt osobowych (...), k. 41/B akt osobowych (...) (...), zeznania świadków: A. W. k. 353, nagranie k. 357, I. G. k. 387v, nagranie k. 394, J. C. k. 391v, nagranie k. 394, k. 604v/

W dniu 20 kwietnia 2016 roku pracodawcy zwrócili się do zakładowej organizacji związkowej (...) z zawiadomieniami o zamiarze zmiany warunków zatrudnienia B. K., co spotkało się z odmową wyrażenia zgody na powyższe.

/pismo k. 92 akt połączonej sprawy VIII P 299/16 – co odnosi się też do pozwanego (...) jako fakt niesporny, wynikający z treści uzasadnienia pozwu k. 11/

W dniu 26 kwietnia 2016 roku pracodawcy (...) (...) oświadczyli B. K. na piśmie, że wypowiadają jej warunki pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem czteromiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016 roku. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające wskazano zmiany organizacyjne w Pionie Sieci Grupy (...), polegające na utworzeniu na miejsce dotychczasowego Oddziału (...) w K. tzw. Oddziału Grupy (...) zajmującego się sprzedażą zarówno ubezpieczeń życiowych jak i majątkowych, zatrudniającego osoby na stanowiskach dyrektora oddziału grupy oraz doradcy klienta i że wskutek powyższego z dniem 31 sierpnia 2015 roku uległo likwidacji stanowisko pracy Dyrektora Oddziału w dotychczasowym miejscu pracy (jako podstawę podając art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Dodano przy tym, że pracodawcy nie mają możliwości powierzenia zadań na stanowisku dyrektora oddziału w dotychczasowym miejscu pracy i stąd proponują pracę na analogicznym stanowisku, tj. dyrektora Oddziału (...) we W., jako placówce odległościowo najbliższej dotychczasowemu miejscu jej pracy z punktu widzenia wakatów na stanowisku dyrektora. Zaproponowano zatem B. K. zmianę miejsca wykonywania pracy na Oddział we W., pouczając, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 30 czerwca 2016 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę. W pismach w przedmiocie wypowiedzeń zawarto pouczenia o prawie złożenia odwołania do sądu pracy.

/pisemne oświadczenia k. 92, k. 90 akt połączonej sprawy VIII P 299/16/

W oddzielnych pismach poinformowano B. K. o zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy do końca upływu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

/pisma k. 91, k. 91 akt połączonej sprawy VIII P 299/16/

Po powrocie z kolejnego długotrwałego okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim, od 1 września 2016 roku B. K. wykonywała pracę na stanowisku Dyrektora Oddziału (...) we W., zajmujący się sprzedażą ubezpieczeń życiowych, zaś sprzedażą ubezpieczeń majątkowych zajmuje się tam agencja biurowa.

/zeznania świadków: A. W. k. 353-353v, nagranie k. 357/

Wynagrodzenie B. K., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.448,97 złotych brutto u pracodawcy (...), oraz 3.505,71 złotych u pracodawcy (...) (...).

/zaświadczenia k. 130, k. 129 akt połączonej sprawy VIII P 299/16/

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił na podstawie powołanych dowodów i faktów bezspornych.

Uwzględniono w szczególności dowody z dokumentów, wydruków czy zestawień, gdyż nie były one kwestionowane przez strony, w każdym razie jako powstałe i wprowadzone do obrotu prawnego czy obiegu korespondencyjnego o zawartej w nich treści.

W dużej mierze uwzględnić należało także zeznania przesłuchiwanym włączonych sprawach, licznych świadków.

W wypadku świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną zeznawali: A. W. (k. 352-356, nagranie k. 357), I. G. (k. 386v-390v, nagranie k. 394), J. C. (k. 390v-392v, nagranie k. 394, k. 565-569, nagranie k. 570, k. 604-605), P. P. (k. 403v-405, nagranie k. 410), A. M. (k. 405v-408, nagranie k. 410), E. K. (k. 408-409v, nagranie k. 410, k. 626-627v, nagranie k. 628), M. J. (2) (k. 605-605v, nagranie k. 762 – to drugie przesłuchanie w drodze pomocy prawnej przed Sądem Rejonowym (...) w K. sygn. akt IV Po 88/18/N), M. D. (k. 622-623v, nagranie 625), M. J. (1) (k. 648-649v, nagranie k. 650), M. K. (2) (k. 661v-662, nagranie k. 663), A. D. k. 695-696v, nagranie k. 697), W. K. (k. 825v-826, nagranie k. 828), J. M. (k. 826v-827, nagranie k. 828), M. K. (1) (nagranie w aktach dołączonej sprawy sygn. akt IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.), I. B. (2) (nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K.) i A. Z. (nagranie k. 261 dołączonych akt sprawy IV Po 51/18 Sądu Rejonowego w. K.).

Część ze wskazanych wyżej świadków to osoby pracujące w centrali pozwanych spółek, część z nich pracowała w określonych regionach czy oddziałach. Z zeznań tych świadków wyłania się w szczególności obraz ogólnokrajowego procesu reorganizacji funkcjonowania spółek, wiążącego się z likwidowaniem dotychczasowych oddziałów, w tym stanowisk pracy w tych oddziałach, i tworzeniem nowych oddziałów (oddziałów grupy) i rekrutacją kadrową do pracy w tych nowych jednostkach. Proces ten na tożsamy sposób odbył się także w K., będąc jedynie konsekwencją wdrażania podjętych w 2011 uchwał zarządów spółek, nie zaś sposobem odsunięcia powódki od pracy na stanowisku dyrektorskim w K., tym bardziej motywowanym jej wiekiem. Zeznania tych świadków znajdują odzwierciedlenie w dokumentacji, są logiczne i spójne w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia spraw okoliczności. Występujące pewne drobniejsze różnice, które nie rzutują na ów istotny dla rozpoznania spraw zakres ustaleń faktycznych, nie dyskwalifikują poszczególnych zeznań jako wartościowych dowodów. Warto podkreślić, że niektórzy ze świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną (E. K., M. J. (2)) w datach składania zeznań nie byli już pracownikami pozwanych spółek, składając jednak zeznania spójne z zeznaniami pozostałych, ww. świadków. Także z tego więc względu nie sposób dopatrywać się braku obiektywizmu świadków pozwanych w fakcie zależności służbowej poszczególnych z nich od spółek (...) (...), czy też w podnoszonym konflikcie niektórych świadków z powódką (A. W.).

Włączonych sprawach zeznawali też świadkowie zawnioskowani przez stronę powodową, tj. M. M. (1) (k. 716v-717, nagranie k. 718), K. P. (k. 779v-780, nagranie k. 782), J. F. (k. 780-781v, nagranie k. 782), S. D. (k. 781-781v, nagranie, k. 782, k. 825), D. B. (k. 822-823, nagranie k. 824 – przesłuchana w drodze pomocy prawnej przed Sądem Rejonowy w. T. sygn. akt IV Po 12/19), J. P. (k. 849v-850v, nagranie k. 853), K. L. (nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.), M. P. (nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.), U. B. (nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.), A. M. (nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.), M. T. (nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.), E. R. (nagranie k. 276 dołączonych akt sprawy IV Po 8/19 Sądu Rejonowego w. K.).

Także w wypadku tej grupy świadków stwierdzić należy, że w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności korespondują z dokumentacją. Również ci świadkowie wskazywali na okoliczności wskazujące na zachodzące zmiany organizacyjne. Niektórzy z nich, np. świadek J. F., częściowo dokonywali własnych ocen (przykładowo że wypowiedzenie zmieniające było fikcyjne, gdyż nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki),

to jednak traktowali o reorganizacji, czy zmianach reorganizacyjnych, czego nie można pogodzić z twierdzeniem, że zmieniła się tylko nazwa. Świadkowie ci nie potwierdzili, aby zmiana warunków zatrudnienia powódki była motywowana jej dyskryminowaniem ze względu na wiek, że w ogóle zmiany kadrowe były motywowane kryterium wiekowym. Co najwyżej upatrywali się tego w konflikcie powódki z bezpośrednio przełożoną, podnoszonymi przez powódkę zarzutami o mobbing itp.. Część z tychże świadków zeznawała dość emocjonalnie (np. U. B., M. T.) i w dużej mierze przez pryzmat swojej sytuacji zawodowej, nie zaś w odniesieniu do sytuacji powódki B. K..

Zeznania powódki B. K. (k. 850v-852, nagranie k. 853, k. 936v-937, nagranie k. 938), uwzględniono jako dowód subsydiarny w części, w której odnosiły się do faktów niespornych, jak też wynikających z innych, wiarygodnych dowodów. Mając na względzie, że chodzi o osobę bezpośrednio zainteresowaną w wynik sprawy, należało odnieść się do tego dowodu z należytą ostrożnością. Niewątpliwie powyższe rzutowało na treść relacji powódki. Przykładowo, z treści uzasadnienia pozwu wynika, że w odróżnieniu do długiej rozmowy rekrutacyjnej powódki, rozmowa rekrutacyjna M. D. trwała około 15 minut (k. 7), co powódka miała zrelacjonować także świadkowi J. F. (k. 780v, nagranie k. 782). Tymczasem nie potwierdzili tego świadkowie będący osobami zaangażowanymi w rekrutację czy świadek M. D., a sama powódka w swoich zeznaniach wskazała już, że rozmowa rekrutacyjna M. D. trwała 30-40 minut (k. 850v, nagranie k. 853). Taka niespójność i niekonsekwencja nie pozwala na uwzględnienie zeznań powódki w tym zakresie w jakiegokolwiek części. Zwrócić też należy uwagę na to, że sama powódka nie była w stanie uprawdopodobnić swojego twierdzenia, zgodnie z którym, zmieniono jej warunki zatrudnienia jako przejaw dyskryminacji ze względu na wiek, ogólnikowo wskazując na tendencję „stawiania na osoby młodsze”, dodając przy tym, że w stosunku do niej nikt nie podnosił tego argumentu. W innej części zeznań wskazała, że przełożona była wobec niej negatywnie nastawiona, ale nie wskazując przy tym, że chodziło o jej wiek, ale o inne powody (k. 851v-852, nagranie k. 853).

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy na rozprawie w dniu 14 lutego 2019 roku oddalił częściowo wniosek o przesłuchanie świadka M. M. (1) (protokół k. 716, nagranie k. 718), tj. w zakresie, w którym zeznania świadka, zgodnie z zawnioskowaną w pozwie tezą dowodową, miałyby polegać nie na przytaczaniu znanych mu okoliczności faktycznych, lecz stanowić ocenę dokonanych wypowiedzeń zmieniających („niezgodności z prawem i bezzasadności wypowiedzenia warunków umowy o pracę”), co należy nie do świadka, ale sądu pracy. Na marginesie wskazać należy, że pozostali świadkowie zawnioskowani przez powódkę zeznawali w tym samym zakresie dopuszczonej tezy dowodowej, co nie spotykało się już z zastrzeżeniami zgłaszanymi przez stronę powodową.

Na rozprawie w dniu 9 lipca 2019 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy oddalił wniosek powódki zgłoszony w punkcie VIII podpunkcie I pozwów. Dowód z akt osobowych M. D. miałyby zostać przeprowadzony, zgodnie z treścią wniosku, na okoliczność „niezgodności z prawem oraz braku zasadności wypowiedzenia zmieniającego w szczególności pozorności zmian organizacyjnych, wysokich kwalifikacji powódki do zarządzania oddziałem (...) oraz dyskryminacji powódki ze względu na wiek”. Po pierwsze, jakkolwiek z ugruntowanej praktyce postępowań sądowych z zakresu prawa pracy, sądy z urzędu zwracają się do pracodawców o dostarczenie akt osobowych pracownika będącego stroną procesu, to jednak procedura nie zna dowodu z akt osobowych pracownika, lecz dokumentów znajdujących się w tych aktach. W tym zaś wypadku chodzi nie tylko o wniosek o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych, ale w dodatku z akt osobowych osoby niebędącej stroną w sprawie. Strona powodowa nie wyjaśniła, i nie sposób się tego logicznie domyślić, w jaki sposób akta osobowe M. D. miałyby być przydatne do ustalenia okoliczności dotyczących zmian organizacyjnych, wysokich kwalifikacji powódki do zarządzania oddziałem (...) oraz dyskryminacji powódki i to nie jakiegokolwiek, ale ze względu na wiek (pozostałe elementy tezy dowodowej nie zasługują w ogólności na uwzględnienie z powodów, o których mowa była już wyżej). Można jedynie zauważyć, że na podstawie niektórych dokumentów z akt osobowych M. D. można ustalić jej wiek, tyle tylko że jest to okoliczność podniesiona w toku procesu i niesporna.

Na rozprawie w dniu 22 października 2019 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy, na podstawie obowiązującego wówczas przepisu art. 217 § 2 k.p.c. pominął wniosek pełnomocnika pozwanych złożony na rozprawie w tym dniu – jako spóźniony. Brak było jakichkolwiek przesłanek, aby uznać, że zgłoszenie tego wniosku nie było możliwe wcześniej, w każdym razie wkrótce po tym, gdy pełnomocnik pozwanych został zobowiązany do złożenia stosownych zestawień, a co miało miejsce w dniu 9 lipca 2010 roku, a więc ponad 3 miesiące wcześniej. Zgłoszenie zaś tego wniosku dopiero na terminie rozprawy, na którym zostały zaplanowane ostatnie czynności dowodowe, w tym przesłuchanie powódki,



nie mogło zostać zinterpretowane inaczej, aniżeli powodujące zwłokę w rozpoznaniu sprawy w razie uwzględnienia wniosku.

Wreszcie na rozprawie w dniu 5 lutego 2020 roku pominięto na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. wnioski dowodowe zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 29 stycznia 2020 roku oraz wnioski pełnomocnika pozwanych zgłoszone na rozprawie w tym dniu. W tym ostatnim wypadku chodzi o wyrok innego sądu zawnioskowany na fakt „uzasadnionych przyczyn złożonego wypowiedzenia powódce”, który w żaden sposób nie może być utożsamiany z „faktem” w rozumieniu art. 227 k.p.c.. W wypadku wniosków strony powodowej z pisma z dnia 29 stycznia 2020 roku, z pewnością, mając na względzie daty pochodzenia tych dokumentów i odległą już czasowo dostępność tychże dla strony powodowej, uznać je należy za spóźnione. Strona powodowa miała możliwość złożyć je, zgodnie z obowiązującymi wcześniej w toku procesu zasadami i zakreślonymi terminami na składanie wniosków dowodowych (k. 101, k. 403), znacznie wcześniej, a najpóźniej po otrzymaniu odpisu pisma pozwanych z dnia 5 listopada 2019 roku. Uznać zatem należało, że dowód ten, zgłoszony w piśmie złożonym na niecały tydzień przed ostatnim terminem rozprawy, zmierza jedynie do przedłużenia postępowania, a w każdym razie podlega pominięciu jako naruszający obowiązujące poprzednio zasady procesowe i zakreślone w oparciu o te zasady terminy (przepis art. 235<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nie stanowi numerus clausus z uwagi na umieszczony zwrot „w szczególności”). Niezależnie od tego nie sposób przyjąć w oparciu o przeprowadzone dowody i rozważania, które zaprezentowane będą w dalszej części niniejszego uzasadnienia, że chodzi o dowody, których treść jest istotna dla rozstrzygnięcia połączonych spraw (ewentualne uwzględnienie tych dowodów nie byłoby w stanie wzruszyć konkluzji, które legły u podstaw zapadłego rozstrzygnięcia).

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył, co następuje.

Powództwa w całości były niezasadne i nie zasłużyły na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy – Sąd Pracy odnosi się do wniesionych przez powódkę odwołań od złożonych jej wypowiedzeń zmieniających.

W myśl art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W związku z tym, wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.).

Stosownie zaś do art. 45 § 1 k.p., który ma zastosowanie również w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę, w razie ustalenia, że wypowiedzenie to 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 połączonych sprawach powódka B. K. domagała się uznania wypowiedzeń zmieniających za bezskuteczne, zaś w wypadku upływu okresu wypowiedzeń – przywrócenie poprzednich warunków umów o pracę.

Zakwestionowane wypowiedzenia zmieniające nie naruszają przepisów o wypowiedzaniu warunków umowy o pracę. Złożone zostały na piśmie, ze wskazaniem przyczyny wypowiedzeń. Poprzedzone też zostały, co nie jest sporne, wymaganymi konsultacjami związkowymi, stosownie do treści art. 38 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p..

Wskazane przez pozwanych pracodawców przyczyny wypowiedzenia, sprowadzające się do likwidacji stanowiska pracy z dniem 31 sierpnia 2015 roku, uznać należy za konkretne.

Co nie było również kwestionowane, pomimo to, że powódka B. K. jako działacz związkowy korzystała ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, pozwani pracodawcy mogli wypowiedzieć jej warunki pracy, w sytuacji o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nie ulega wątpliwości w świetle ustalonego stanu faktycznego, że powódce nie zmieniono warunków pracy w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, o czym mowa w art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, a zarazem że pozwani pracodawcy zatrudniają co najmniej 20 pracowników i że likwidacja dotychczasowego stanowiska pracy powódki stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca może bowiem wypowiedzieć dotychczasowe warunki zatrudnienia pracownikowi objętemu szczególną ochroną ze względu na członkostwo w zarządzie zakładowej organizacji związkowej czy członkostwo w zakładowej organizacji związkowej i upoważnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, nie tylko w ramach zwolnień grupowych, ale także indywidualnych, objętych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku. Przepis art. 10 ust. 1 tej ustawy, poprzez odesłanie do przepisów art. 5 ust. 3-7 i art. 8, określa takie same warunki odpowiednio dostosowane do sytuacji indywidualnych, które upodabniają się w ten sposób do regulacji zwolnień grupowych. Art. 5 ust. 5 omawianej ustawy zawiera w stosunku do wymienionych w tym przepisie pracowników, także takich jak powódka w niniejszych połączonych sprawach, wyraźne zezwolenie na wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 2006 roku, II PK 287/05, z dnia 3 kwietnia 2008 roku II PK 286/07, z dnia 24 kwietnia 2009 roku, II PK 274/08, czy z dnia 2 lutego 2017 roku, II PK 349/15).

Dodać należy, że nie stanowią naruszenia przepisów o wypowiedaniu warunków umowy o pracę – w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. ustalone błędy czy omyłki w złożonych powódce wypowiedzeniach czy pismach kierowanych do zakładowej organizacji związkowej. Chodzi to zarówno o nieprawidłowe wskazanie w tytułach zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej, że chodzi o zamiar rozwiązania umowy o pracę (z treści pisma wynika już jednoznacznie, że chodzi o przeniesienie powódki do innej lokalizacji, a więc wypowiedzenie nie definitywne, a zmieniające), a ponadto o nieprawidłowe wskazanie jako podstawy prawnej w tychże zawiadomieniach oraz samych wypowiedzeniach art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku (z treści tychże pism, zgodnych z ustalonymi w tej sprawie ustaleniami faktycznymi jasno wynika, że chodzi o sytuację opisaną w art. 10 wskazanej ustawy).

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych, wypowiedzenia warunków zatrudnienia powódki nie są nadto nieuzasadnione, w szczególności oparte na przyczynach nieprawdziwych czy pozornych.

W wypowiedzeniach wskazano na likwidację z dniem 31 sierpnia 2015 roku stanowiska pracy Dyrektora Oddziału w dotychczasowym miejscu pracy powódki jako następstwo zmian organizacyjnych w Pionie Sieci Grupy (...), polegających na utworzeniu na miejsce dotychczasowego Oddziału (...) w K. tzw. Oddziału Grupy (...) zajmującego się sprzedażą zarówno ubezpieczeń życiowych jak i majątkowych, zatrudniającego osoby na stanowiskach dyrektora oddziału grupy oraz doradcy klienta.

Zmiany reorganizacyjne w K. nie były pozorne. Były elementem ogólnokrajowego procesu zmian organizacyjnych, których podstawę stanowiły uchwały zarządów (...) (...) z dnia 4 maja 2011 roku w sprawie nowego modelu organizacyjnego Pionu Sieci Grupy, które jednoznacznie przewidywały, że docelowo Oddziały (...) funkcjonować będą w dwóch modelach: „pracowniczym” oraz „partnerskim”, tworząc nadto następujące stanowiska unijne, w tym stanowisko Dyrektora Oddziału Grupy (...), jako mające zastąpić dotychczasowe stanowisko Dyrektora Oddziału (...) i mające być obsadzone w wyniku rekrutacji. W ślad za tym wydane zostały w dniu 1 lutego 2012 roku zarządzenia Prezesa Zarządu (...) i Prezesa Zarządu (...) (...), wprowadzające Procedury rekrutacji w tych spółkach.

Jednocześnie, jak zostało ustalone, tak określone zmiany organizacyjne znalazły odzwierciedlenie w praktyce, nie mając przy tym wyłącznie wymiaru nominalnego. Niewątpliwie powstały Oddział Grupy (...) różni się od zlikwidowanego Oddziału (...), którego dyrektorem była powódka B. K., i nie chodzi tu wyłącznie o zmiany wizualizacyjne. Pracownicy Oddziału (...) przy ul. (...) zajmowali się jedynie sprzedażą ubezpieczeń na życie, natomiast w zakresie zadań Oddziału Grupy (...) mieści się dodatkowo sprzedaż ubezpieczeń majątkowych i tymi wszystkimi zadaniami zajmują się pracownicy zatrudnieni na stanowisku doradcy klienta. Z powyższym wiązała się też konieczność dostosowania systemów informatycznych do obsługi produktów ubezpieczeniowych zarówno materialnych i życiowych, jak też poszerzenia zakresów czynności nowozatrudnionych doradców klienta, którzy musieli się też w związku z tym legitymować dodatkowymi umiejętnościami, stwierdzonymi odbyciem odpowiednich szkoleń czy zdaniem stosownych egzaminów. To z kolei rzutowało na różnicę w zakresie obowiązków Dyrektora

Oddziału Grupy (...) w porównaniu z odpowiednio węższym zakresem obowiązków dotychczasowego Dyrektora Oddziału (...).

Powyższej konkluzji nie wzrusza okoliczność, że pracownikami Oddziału Grupy (...) zostali w większości pracownicy dotychczasowych oddziałów (...), wszak wszyscy oni musieli przejść sformalizowaną rekrutację jako warunek konieczny zatrudnienia w nowej strukturze. Jest logicznym, że były to osoby co do zasady bardziej przydatne do tej pracy z uwagi na ich dotychczasowe doświadczenie w pracy na rzecz pozwanych spółek.

Konkluzji tej nie wzrusza także okoliczność, że uprzednio, bo z dniem 1 czerwca 2013 roku utworzono już w K. Oddział Grupy (...) przy ul. (...), wszak w K. okoliczność ta nie uczyniła w całości zadość ustaleniom powołanych uchwał z dnia 4 maja 2011 roku, w sytuacji w której w dalszym ciągu funkcjonowały oddziały dotychczasowego typ. Zrozumiałym jest, że otwarcie po dniu 4 maja 2011 roku jakiegokolwiek nowego oddziału wymagało już przyjęcia dlań modelu wynikającego z tychże uchwał.

Mając na względzie, że przyczyna powodująca konieczność rozwiązania z powódką stosunku pracy leżała wyłącznie po strony pracodawców (likwidacja stanowiska pracy), zaś ww. treść art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku wymagała w takiej sytuacji kontynuowania zatrudnienia powódki, a ponadto zważywszy na długotrwałą wówczas, usprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy i zabiegi pracodawców przeniesienia powódki na inne stanowisko dyrektorskie, co wymagało pojawienia się określonego wakatu, nie budzi wątpliwości złożenie wypowiedzeń zmieniających, z powołaniem się na likwidację stanowiska pracy z dniem 31 sierpnia 2015 roku, dopiero w kwietniu 2016 roku.

W świetle powyższego nie budzi zatem obiekcji, że także likwidacja dotychczasowego stanowiska powódki była faktyczna, nie zaś pozorna.

Podkreślenia wymaga, że likwidacja stanowiska pracy stanowić może zasadną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, w wypadku połączonych spraw – wypowiedzenia warunków zatrudnienia. Sąd pracy nie jest przy tym powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia czy likwidacji danego stanowiska pracy. Kwestia bowiem oceny, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu (por. np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 roku, I PRN 40/92, LEX nr 14962; czy 27 listopada 1997 roku, I PKN 401/97).

Co należy dodać, w połączonych sprawach chodzi o likwidację jedyne rodzaju stanowiska Dyrektora Oddziału (...), nie zaś jednego z kilku takich samych stanowisk. Z tego też względu pozwani pracodawcy nie mieli obowiązku formułować kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (ew. przeniesienia tytułem wypowiedzenia zmieniającego). Zgodnie ze słusznym poglądem, wyrażonym w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 roku (sygn. akt I PK 93/10), likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami.

Niezależnie od powyższego, nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że pracodawca powinien był potraktować stanowisko pracy powódki jako rodzajowo tożsame ze stanowiskiem M. D. (choć ta była dyrektorem innego likwidowanego oddziału – oddziału innego typu), to podkreślenia wymaga, że decyzja pracodawcy o zatrudnieniu na stanowisku Dyrektora Oddziału Grupy (...), znajdującego się przy ul. (...), nie powódki, ale M. D., nie była dowolna, lecz została podjęta w wyniku wszczętej, centralnie przyjętej i sformalizowanej procedury rekrutacyjnej. Powódka B. K. wzięła w niej udział, i dopiero brak zarekomendowania jej do zatrudnienia na stanowisku Dyrektora Oddziału Grupy (...) spowodowało kontestację takiej formy wyłonienia kandydata do zatrudnienia (z drugiej strony wyłonienia pracownika do zwolnienia czy przeniesienia). Z poczynionych ustaleń faktycznych nie wynika, aby dowolnością cechowały się

przyjęte metody rekrutacji, brane w niej pod uwagę kryteria oceny kandydatów, czy wreszcie rezultaty rekrutacji i przedstawione uzasadnienie tychże rezultatów, tj. dlaczego zarekomendowana została M. D., a nie powódka.

W rozpoznawanych sprawach powódka B. K. domagała się także odszkodowań z tytułu jej dyskryminowania ze względu na wiek.

Jak zostało podniesione w uzasadnieniu pozwów, owe dyskryminowanie odnosi się do działań pracodawców polegających na skierowaniu wobec powódki wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

W tym miejscu zaznaczyć należy, że jakkolwiek powódka zwracała też uwagę na mobbing, który miał być w stosunku do niej stosowany, to jednak roszczeń dochodzonych w tych połączonych sprawach nie wiązała z mobbingiem, a jedynie z dyskryminacją ze względu na wiek, wskazując przy tym, że ów mobbing jest przedmiotem innej sprawy toczącej się przed tutejszym Sądem pracy (sygn. akt VIII P 57/16). Znalazło to także odzwierciedlenie w zakresie wniosków dowodowych zgłoszonych w sprawach niniejszych.

Zgodnie z art. 11<sup>3</sup> k.p., jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na m.in. wiek, jest niedopuszczalna.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na m.in. wiek (§ 1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2).

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 - 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W myśl zaś art. 18<sup>3d</sup> k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego trafnie uznaje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany (z przyczyn wymienionych w art. 11<sup>3</sup> k.p. lub w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 2014 roku, III PK 126/13, z dnia 9 czerwca 2006 roku, III PK 30/06 oraz z dnia 24 maja 2005 roku, II PK 33/05).

Powódka B. K. nie sprostowała ww. wymogowi. Nie wystarczy przecież samo tylko powołanie się na swój zaawansowany wiek w porównaniu młodszym wiekiem innego pracownika, w odniesieniu do którego miałyby dojść do podnoszonej dyskryminacji. Powódka nie wykazała innych faktów, mogących wskazywać na to, że w związku ze złożonym jej wypowiedzeniem zmieniającym była dyskryminowana ze względu na wiek.

Niezależnie od tego zauważyć należy, że żaden ze świadków, także zawnioskowanych przez samą powódkę, nie potwierdził, aby była ona dyskryminowana z tej przyczyny, w szczególności aby kwestia wieku miała znaczenie w przeprowadzonym procesie rekrutacyjnym. Co więcej, z zeznań świadków też nie wynika, aby u pozwanych była ogólna tendencja preferowania w polityce kadrowej osób młodszych. Świadczenie wskazywali, że u pozwanych pracują osoby w wieku powódki i starsze, spośród dyrektorów są osoby także takie, które mają uprawnienia do emerytury, czy też że jest wielu dyrektorów w wieku 60 lat. Z. przez powódkę świadek D. B., która w atmosferze konfliktu zakończyła pracę u pozwanych, podnosząc, że chciano się jej „pozbyć”, nie miała do czasu zakończenia pracy ukończonych 40 lat. Oznacza to, że wiek nie miał żadnego znaczenia w zakresie prowadzonej przez pozwanych polityki kadrowej. Z

zeznań świadka J. F., czy nawet zeznań samej powódki również wynika, że jeśli były jakieś motywy nieprzychylności przełożonych względem powódki, to miały inne źródło aniżeli jej wiek.

Z tych wszystkich względów oddalić należało powództwa w całości, tj. zarówno co do roszczeń o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, jak też roszczeń o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek.

O kosztach procesu w punkcie II orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., ustalając wysokość podlegających zwrotowi kosztów zastępstwa procesowego na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. § 2 ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 (w zakresie roszczenia o odszkodowanie) oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 (w zakresie roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków zatrudnienia). Z uwagi na wnioski pełnomocnika pozwanych, które w świetle treści § 15 ust. 3 cytowanego rozporządzenia uznać należy w tej sprawie za zasadne, zasądzono zwrot kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości stawki minimalnej. Pełnomocnik będący radcą prawnym reprezentował w obydwu połączonych sprawach dwóch różnych pozwanych, a zatem należało zasądzić zwrot kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez obydwu pozwanych, oddzielnie też wnioskujących w tym przedmiocie.

Z uwagi na to, że powódka w obydwu połączonych sprawach była ustawowo zwolniona od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych i brak było podstaw do obciążenia nimi pozwanego, orzec należało jak w punkcie III wyroku (art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Z tych wszystkich względów i na mocy powołanych przepisów orzec należało jak w wyroku.