

# UZASADNIENIE

Pozwem z 11 kwietnia 2012 r. (pismo datowane 5 marca 2012 r. – na kopercie brak daty nadania) przeciwko (...) Bank spółce akcyjnej z siedzibą w W., powód P. B. wniósł o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę z 28 marca 2012 r. za nieuzasadnione i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego odszkodowania w kwocie 47 801,13 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty (pozew – k. 2-3). Pismem procesowym z 22 kwietnia 2013 r. złożonym na rozprawie pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo, rozszerzając je i zażądał tytułem odszkodowania kwoty 48 902,25 zł, nadto w przypadku uznania, że działanie pozwanego miało charakter dyskryminujący wniósł o zasądzenie kwoty 49 000 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odwołania pozwanemu, do dnia zapłaty (pismo – k. 71 i n.).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a następnie o oddalenie w całości rozszerzonego powództwa (odpowieź na pozew – k. 13 i n., pismo – k. 77 i n.).

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. B. był zatrudniony u pozwanego od 1 sierpnia 2004 r. początkowo w (...) Banku (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. na stanowisku analityk prawny w (...) Banku (...) S.A. (...) – Oddział w Ł. z miejscem pracy w W. w ½ wymiaru czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowa – a.o. karty nienumerowane). Następnie aneksem z 4 maja 2005 r. strony stosunku pracy (...) Bank S.A. z siedzibą w K. (dawniej: (...) Bank (...) spółka akcyjna z siedzibą w K.) zmieniły zawartą umowę w punkcie dotyczącym wymiaru czasu pracy – powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i w punkcie, dotyczącym wynagrodzenia zasadniczego – podniesiono je do kwoty 8 000 zł (aneks z 4 maja 2005 r.– a.o. karty nienumerowane). Kolejnym aneksem z 24 sierpnia 2005 r. strony zmieniły umowę w punkcie, dotyczącym stanowiska pracy – powodowi powierzono funkcję kierownika zespołu analiz prawnych (aneks z 24 sierpnia 2005 r.– a.o. karty nienumerowane). Aneksem z 1 września 2008 r. wynagrodzenie powoda podniesiono do kwoty 10 500 zł (aneks z 1 września 2008 r.– a.o. karty nienumerowane). Ostatecznie wskutek połączenia (...) Bank S.A. (...) Bank S.A. z dniem 30 września 2009 r. (na mocy uchwał nadzwyczajnych walnych zgromadzeń (...) Bank S.A. (...) Bank S.A. z 18 czerwca 2009 r. – odpis KRS pozwanej) powód stał się pracownikiem pozwanego banku (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. (kopia zawiadomienia z 11 sierpnia 2009 r. – k. 10) i na mocy postanowień aneksu z 14 stycznia 2010 r. został zatrudniony na stanowisku kierownika zespołu analizy prawnej w centrum akceptacji w departamencie kredytu w W., przy ul. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian (aneks z 14 stycznia 2010 r.– a.o. karty nienumerowane). Wynagrodzenie powoda obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z uwzględnieniem wypłaconych powodowi premii stanowiło wartość 16 300,75 zł (zaświadczenie – k. 58). W trakcie zatrudnienia u pozwanego, za zgodą pracodawcy powód odbył aplikację radcowską. Latem 2011 r. odbył rozmowę z członkiem zarządu pozwanej K. S. i z H. K. (1) na temat jego planów zawodowych, podczas której poinformował przełożonych, że po uzyskaniu uprawnień zawodowych jest zainteresowany pracą u pozwanego na etacie radcy prawnego. Powód poinformował przełożonych o uzyskaniu uprawnień zawodowych w zawodzie radcy prawnego 13 marca 2012 r. Pracodawca nie zaproponował wówczas powodowi zmiany stanowiska pracy.

Po fuzji banków, która miała miejsce w 2010 r. doszło do połączenia dotychczasowych departamentów banków, w tym połączono departamenty kredytów hipotecznych. Po połączeniu banków okazało się, że istnieją duże rozbieżności w wynagrodzeniach pracowników zespołu analiz prawnych. Wskutek połączenia banków zespół analityków prawnych liczył około 17 osób. Do kwietnia 2011 r. w zespole było dwóch kierowników powód i P. K., dotychczasowy kierownik zespołu w (...) Banku S.A. P. K. w drodze porozumienia stron od kwietnia 2011 r. objął stanowisko zastępcy kierownika to jest powoda, a następnie rozwiązał z pozwanym stosunek pracy. W jego miejsce zastępcą kierownika została J. H.. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego na stanowisku analityka prawnego stanowiła kwota 2 700 zł, najwyższe 5 600 zł, przy tym zastępca kierownika zespołu miał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4 500 zł. Wynagrodzenie powoda zatrudnionego na stanowisku kierownika zespołu stanowiło kwotę 10 500 zł. Poza wynagrodzeniem zasadniczym powód otrzymywał premię regulaminową w wysokości 0,008 lub 0,015% wartości uruchamianych w danym miesiącu kredytów. Za rok 2011 r. premia powoda wyniosła około

95 000 zł W tym czasie w pozwanym banku pracownicy zatrudnieni na podobnych powodowi stanowiskach – kierownicy zespołów mieli wynagrodzenia zasadnicze w kwotach od 4 000 zł do 7 400 zł brutto. Mając na uwadze wskazane dysproporcje wynagrodzeń oraz sytuację ekonomiczną pozwanej przejawiająca się m.in. spadkiem produkcji o około 60% w okresie od marca 2011 r. do marca 2012 r. pozwana dokonała wobec około 10 pracowników wypowiedzeń zmieniających, polegających na obniżeniu wynagrodzenia zasadniczego. Podczas spotkania 30 marca 2012 r. powodowi zaproponowano obniżenie wynagrodzenia zasadniczego w drodze porozumienia stron. Powód nie zgodził się na to, w związku z tym pismem z 28 marca 2012 r., które powód otrzymał podczas spotkania 30 marca 2012 r. pozwany wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem okresu wypowiedzenia i po upływie tego okresu zaproponował powodowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 7 400 zł. Pracodawca przywołał art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 834 ze zm.) i wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest „**uśrednienie stawek wynagrodzenia zasadniczego brutto w porównaniu z innymi pracownikami w zespole**”. Nadto poinformował pracownika, że zaproponowane warunki będą obowiązywać od 1 lipca 2012 r., jeśli do 16 maja 2012 r. pracownik nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. W razie odmowy przyjęcia nowych warunków, umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, a pracownik nabędzie prawo do odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Pismo zawierało także pouczenie o prawie do złożenia odwołania do sądu pracy. Powód nie przyjął zaproponowanych warunków i umowa o pracę pomiędzy stronami zakończyła się z dniem 30 czerwca 2012 r. W miejsce powoda kierownikiem zespołu został pracownik, zatrudniony dotąd na stanowisku zastępcy kierownika z wynagrodzeniem zasadniczym 4 500 zł i w następstwie awansu na stanowisko kierownika otrzymał podwyżkę w kwocie 1 500 zł (zestawienia – k. 14-16, zeznania świadków: H. K. (1) – k. 51-52, B. S. (1) – k. 52-53; O. D. (1) – k. 53, zeznania powoda – k. 96, oświadczenie o wypowiedzeniu – a.o. cz. B – karta nienumerowana).

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych powoda oraz przedstawionych przez strony w toku postępowania, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, wobec czego Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich wiarygodności.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: H. K., B. S.; O. D. oraz na zeznaniach samego powoda.

Zeznania te Sąd uznał za wiarygodne – brak między nimi wzajemnych sprzeczności, logicznie oraz spójnie się uzupełniają, pozostając jednocześnie w pełni kompatybilne z przedłożoną w toku postępowania dokumentacją. W konsekwencji, treść cytowanych twierdzeń tworzyła wiarygodny i pełny materiał dowodowy, która to okoliczność pozwoliła Sądowi nadać im walor wiarygodności. Istotną okolicznością dla oceny materiału dowodowego jest fakt, że zasadniczo okoliczności faktyczne nie były sporne pomiędzy stronami.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór dotyczył oceny prawnej okoliczności sprawy, w szczególności kwestii wskazanej przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków wynagradzania oraz oceny czy działania pozwanego względem powoda nie nosiły znamion dyskryminacji w zatrudnieniu. Zdaniem powoda wymieniona przez pozwanego przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie warunków płacowych „nie wskazuje żadnych okoliczności” i „jest to ogólne sformułowanie, które nie odnosi się do żadnych zjawisk w świecie realnym” (pозew – k. 3). Stanowisko powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W przypadku wypowiedzenia zmieniającego, wymogi, jakie obowiązują w zakresie dokonywania przez pracodawcę zmian w umowach o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo określone w art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Pierwszy z wymienionych przepisów wskazuje, że pracodawca ma obowiązek podania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (odpowiednio: wypowiedzenie warunków pracy i płacy), drugi natomiast ma charakter merytoryczny i dotyczy zasadności wypowiedzenia. Z normy art. 42 § 2 k.p.

wynika, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

Złożone powodowi 30 marca 2012 r. wypowiedzenie warunków płacy zgodne jest z obowiązującymi przepisami prawa pracy, gdyż pozwany składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu wynikających z umowy warunków płacy, zachował wszelkie wymogi formalne, w tym również wynikające z treści art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone powodowi na piśmie i zawierało wskazanie konkretnej przyczyny, która została sformułowana w sposób dostatecznie jasny i zrozumiały według normy rozumienia „przeciętnego człowieka”. Pozwany, zgodnie z dyspozycją art. 42 § 2 k.p., wypowiedział powodowi umowę o pracę w zakresie warunków płacy, w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego brutto i jednocześnie zaproponował nowe warunki płacy w tej części.

Sąd uznał za całkowicie niezrozumiały z logicznego punktu widzenia zarzut powoda, iż przyczyna wskazana w treści oświadczenia pozwanego „nie wskazuje żadnych okoliczności” i „jest to ogólne sformułowanie, które nie odnosi się do żadnych zjawisk w świecie realnym”. W ocenie Sądu powód dokonał błędnej wykładni art. 45 § 1 k.p. W niniejszej sprawie uśrednienie stawek wynagrodzenia w obrębie zespołu było związane z regulacją płac w departamencie. Jak zeznali świadkowie podobne zmiany wysokości wynagrodzenia poprzez obniżenie stawki wynagrodzenia zasadniczego dotyczyły nie tylko powoda. Nie sposób więc odmówić charakteru ekonomicznego, wskazanej przez pozwaną przyczynie wypowiedzenia zmieniającego. Wszelkie regulacje płacowe dokonywane przez pracodawcę mają zawsze wymiar ekonomiczny. Nie ulega wątpliwości, że na tle pozostałych pracowników wynagrodzenie zasadnicze powoda było wygórowane. Pozwany, jako pracodawca, powstał wskutek kilku przekształceń. Ostatecznie scaleniu podlegały dwa podmioty, zatrudniające pracowników i do czasu połączenia posiadające odrębne systemy płacowe, co stało się przyczyną nadmiernego rozwarstwienia poziomu płac. Jest rzeczą oczywistą i nie budzi wątpliwości Sądu okoliczność porządkowania wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych finalnie w jednym zespole i wykonujących pracę tego samego rodzaju lub o jednakowej wartości (zob. art. 18<sup>3c</sup> k.p.). Z racji pełnienia funkcji kierowniczej pracownik, w tym wypadku powód, który ma dodatkowe obowiązki powinien z tego tytułu otrzymywać stosowną gratyfikację i sytuacja taka miała miejsce w przypadku powoda, miałyby miejsce również w przypadku przyjęcia zmienionych warunków.

Oceniając zasadność przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazanego w oświadczeniu, Sąd miał na uwadze zarówno sytuację pracownika, jak i słuszny interes pracodawcy. W ocenie Sądu, obniżenie wynagrodzenia powoda było uzasadnione względami organizacyjnymi i ekonomicznymi, wykazanymi w toku procesu przez pozwaną.

Oceniając zgodność z prawem działania pracodawcy w kwestii przedmiotowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, Sąd nie ocenia prowadzonej przez pozwaną polityki zatrudnienia, więc tym bardziej w nią nie ingeruje. Z tego względu pozostaje bez znaczenia fakt, że równocześnie, gdy powodowi wypowiedziano warunki zatrudnienia na stanowisku kierownika zespołu analizy prawnej w centrum akceptacji w departamencie kredytu, pozwany poszukiwał pracownika na stanowisko radcy prawnego, lecz nie zaproponował go powodowi, który właśnie uzyskał uprawnienie do zajmowania takiego stanowiska. Wyłącznie w kompetencji pracodawcy pozostaje uprawnienie doboru odpowiedniej kadry pracowników z uwzględnieniem celów i zadań, wynikających z działalności pracodawcy, oraz możliwości i predyspozycji kandydatów na pracowników. Skoro powód był pracownikiem pozwanego od 8 lat i sprawdził się w obszarze działalności pracodawcy, w którym był zatrudniony, to należy przyjąć, iż pracodawca miał powody, dla których nie skierował do powoda propozycji zmiany jego stanowiska pracy i nie miał obowiązku ich ujawniać.

W wyżej przedstawionym kontekście zarzut dyskryminacji powoda pozostaje absurdalny.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd zastosował regulację zawartą w § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r., w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10, zgodnie z którym, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za

bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.

Mając na uwadze całokształt powyższej argumentacji, Sąd oddalił pozew w niniejszej sprawie i orzekł jak w sentencji wyroku.