

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marta Seremak, Bogusław Pawłowski

Protokolant st. sekr. sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Grupie (...) S.A. w P.

o przywrócenie powódce poprzednich warunków pracy i płacy

1. Przywraca powódce A. K. poprzednie warunki pracy i płacy obowiązujące ją w pozwanej Grupie (...) S.A. w P. tj. warunki pracy i płacy obowiązujące powódkę do dnia zakończenia trwania okresu wypowiedzenia tj. do dnia 31 maja 2017r.;

2. Zasądza od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. na rzecz powódki A. K. kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 marca 2017r. powódka A. K. wniosła o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego jej przez Grupę (...) Zakłady (...)” S.A. w P. za bezskuteczne.

Na rozprawie w dniu 9 lipca 2018r., wobec upływu okresu wypowiedzenia, pełnomocnik powódki wnosił o przywrócenie jej poprzednich warunków pracy i płacy tj. obowiązujących przed 1 czerwca 2017r.

Pozwana Grupa (...) Zakłady (...)” S.A. w P. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. ukończyła studia wyższe magisterskie na Politechnice (...) na kierunku Technologia C. w zakresie technologii tworzyw sztucznych, studia podyplomowe w zakresie (...) Projektami i (...) Gazownictwa na Politechnice (...) (akta osobowe zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.269-269v).

Powódka zatrudniona jest w pozwanej Grupie (...) Zakłady (...)” S.A. w P. (poprzednio Zakłady (...) S.A. w P.) od dnia 2 stycznia 2001r., początkowo na stanowisku specjalisty technologa w Zespole (...), od 1 kwietnia 2003r. jako specjalista ds. (...) Zarządu i Rady Nadzorczej, od dnia 15 kwietnia 2006r. na stanowisku Specjalista Technolog w D. (...), od 1 lipca 2007r. jako Główny Specjalista ds. (...) w Departamencie Strategii i (...), od dnia 15 stycznia

2009r. jako asystent dyrektora w PE- Pion Energetyczny, od 1 lipca 2009r. jako Starszy Specjalista ds. (...) w Pionie Energetycznym (akta osobowe).

W Porozumieniu zawartym w dniu 20 sierpnia 2012r. strony stosunku pracy zgodnie oświadczyły, że na czas pełnienia przez powódkę funkcji członka Zarządu Spółki Elektrownia (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. ulega zmianie zapis umowy o pracę z pełnego wymiaru czasu pracy na 15/100 etatu (akta osobowe).

Uchwałą Zarządu Grupy (...) S.A. w P. utworzono w komórce Generalnego Projektanta od dnia 1 czerwca 2015r. stanowisko Główny Specjalista – pełnomocnik Zarządu ds. (...) Strategicznych i postanowiono zatrudnić na tym stanowisku powódkę na czas nieokreślony (akta osobowe). Zawarte zostało wtedy Porozumienie pomiędzy stronami stosunku pracy, zgodnie z którym, powódka od dnia 1 czerwca 2015r. została zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku Głównego Specjalisty – Pełnomocnika Zarządu ds. (...) Strategicznych, z wynagrodzeniem w wysokości 10.499,00 zł zgodnie z kategorią 11 zaszeregowania (akta osobowe).

Z dniem 30 czerwca 2015r. stosunek pracy łączący powódkę z Elektrownią (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. ustał (akta osobowe).

Uchwałą nr 479/2015 Zarządu Grupy (...) S.A. w P. postanowiono przenieść stanowisko Główny Specjalista – Pełnomocnik Zarządu ds. (...) Strategicznych z komórki Głównego Projektanta do Pionu (...) i (...) i strony stosunku pracy zawarły stosowne Porozumienie, zgodnie z którym od dnia 1 czerwca 2015r. powódka została zatrudniona na stanowisku Głównego Specjalisty – Pełnomocnika Zarządu ds. (...) Strategicznych z wynagrodzeniem w wysokości 10.499,00 zł, zgodnie z kategorią 11 zaszeregowania (akta osobowe).

W kolejnym Porozumieniu zawartym w dniu 9 grudnia 2015r. strony stosunku pracy uzgodniły, że powódka od dnia 1 grudnia 2015r. zatrudniona będzie na stanowisku Głównego Specjalisty ds. (...) w Pionie (...) i powódka otrzymała Kartę Obowiązków i Uprawnień (k.120, akta osobowe). W okresie zatrudnienia na tym stanowisku powódka przede wszystkim nadzorowała realizowane projekty energetyczne (zeznania świadka D. T. k.268v-269, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.269-269v). Powódka w tym okresie także koordynowała działalność rozwojową spółki w zakresie projektów energetycznych, przygotowywała opracowania i prezentacje dotyczące rozpoznania stosowanych metod redukcji tlenków azotu w elektrowniach i elektrociepłowniach w Polsce w aspekcie potencjalnego wykorzystania produktów G. (...) takich jak roztwór mocznika, opiniowała zadania inwestycyjne (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka w dniu 30 czerwca 2015r. złożyła deklarację członkowską (...)A. (...) S.A. (k.44). Uchwałą nr 1/ (...) Zarządu (...)A. (...) S.A. z dnia 23 października 2015r. powódka została upoważniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy i objęta została szczególną ochroną stosunku pracy (art. 31 i 32 ustawy o związkach zawodowych) do końca kadencji tj. do 30 kwietnia 2019r. (k.7, 43, zeznania świadków: M. P. k.36 i M. M. k.123v, protokół z posiedzenia Z. k.41-42). W piśmie z dnia 22 marca 2016r. Zarząd (...)A. (...) S.A. przedstawił pozwanej spółce listę osób upoważnionych Uchwałą nr 1/ (...) z dnia 22.03.2016r. do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy i objętych szczególną ochroną stosunku pracy (art. 31 i 32 ustawy o związkach zawodowych) do końca kadencji tj. do 30 kwietnia 2019r. i wśród wymienionych tam osób znajdowało się nazwisko powódki (akta osobowe).

W pismach z dnia 23 i 25 sierpnia 2016r. Zarząd pozwanej spółki przedstawiał Radzie Pracowników Grupy (...) S.A., celem wydania opinii, projekt zmian struktury organizacyjnej spółki (k.90-115). Rada Pracowników w pismach z dnia 26 i 29 sierpnia 2016r. odniosła się pozytywnie wskazując min. na pozytywną zmianę co do likwidacji części stanowisk Głównych Specjalistów na rzecz Kierowników Sekcji (k.116,117, 118).

Uchwałą Nr 293/2016 Zarządu Grupy (...) S.A. w P. z dnia 1 września 2016r. zatwierdzono Zarządzenia w sprawie szczegółowej (...) S.A. (k.119, k.153-223).

Uchwałą nr 303/2016 Zarząd Grupy (...) S.A. w P. z dnia 1 września 2016r. wyrażono zgodę na zmianę min. powodce warunków pracy i płacy poprzez zatrudnienie jej na stanowisku Specjalista Energetyk w sekcji (...) w Pionie Energetycznym, z wynagrodzeniem w wysokości 5100 zł wg. kategorii 7 zaszerogowania (akta osobowe).

Od dnia 1 września 2016r. faktycznie Pion Energetyczny został wydzielony z Pionu Produkcji i jest bezpośrednio podporządkowany Zarządowi pozwanej spółki, a dyrektorem tego Pionu jest A. P. (1) (zeznania świadka A. P. (1) k.123v-124). W Pionie tym wyodrębniono faktycznie Biuro (...) i na tym stanowisku zatrudniony jest J. K., a kierownikiem Sekcji (...) jest R. M. (zeznania członka Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc k.263-264v).

W dniu 4 października 2017r. powodce przedstawiono Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym z dniem 1 września 2017r. powodka miała być zatrudniona na stanowisku Specjalista Energetyk w Sekcji (...) w Pionie Energetycznym, z wynagrodzeniem w wysokości 5100 zł wg. kategorii 7 zaszerogowania i pracodawca miał wypłacać powodce dodatek wyrównawczy, według zasad wynikających z przepisów prawa pracy, w związku z objęciem jej stosunku pracy szczególną ochroną, a powodka nie przyjęła propozycji Porozumienia (zeznania powodki słuchanej w trybie art. 299 kpc, akta osobowe).

W piśmie z dnia 6 października 2016r. pozwany pracodawca wystąpił do Zarządu (...)A. (...) S.A. z informacją, iż działając na podstawie art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zamierza wypowiedzieć powodce dotychczasowe warunki pracy i płacy i proponuje pracę na stanowisku Specjalista Energetyk w Sekcji (...) w Pionie Energetycznym, z wynagrodzeniem w wysokości 5100 zł wg. kategorii 7 zaszerogowania, a jako przyczynę wskazano wprowadzenie i zatwierdzenie w spółce od dnia 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej - Uchwała nr 303/2016 Zarządu Grupy (...), a wobec tego pracodawca w tym piśmie prosił o wyrażenie zgody na zmianę powodce warunków pracy i płacy, a Zarząd (...)A. (...) S.A. w piśmie z dnia 10 października 2016r. odmówił zgody na wypowiedzenie powodce dotychczasowych warunków pracy i płacy (k.8, akta osobowe).

W dniu 10 lutego 2017r. powodce wręczono oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jej na podstawie art. 10 ust.1 ustawy w zw. z art. 5 ust5 pkt4 z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, łącząca strony umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy tj. stanowiska Głównego Specjalisty ds. (...) oraz wynagrodzenia w wysokości 10.499,00 zł według kategorii 11 zaszerogowania za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 maja 2017r., a jako przyczynę wskazano zatwierdzenie i wprowadzeniem od 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej – Uchwała Zarządu Grupy (...) Zakłady (...)” S.A. w P. Nr (...) z dnia 1 września 2016r. oraz likwidację stanowiska Głównego Specjalisty ds. (...). Po upływie okresu wypowiedzenia powodce zaproponowano pracę na stanowisku Specjalista Energetyk w sekcji (...) w Pionie Energetycznym z wynagrodzeniem w wysokości 5100 zł wg. kategorii 7 zaszerogowania. Poinformowano też powodkę o wypłacaniu jej od 1 czerwca 2017r. na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. dodatku wyrównawczego według zasad wynikających z przepisów prawa pracy (akta osobowe).

Pismem z dnia 24 lutego 2017r. na podstawie art. 42§4 kp powierzono powodce na okres od 1.03.2017r. do 31.05.2017r. wykonywanie pracy n stanowisku Specjalista Energetyk w sekcji (...) (akta osobowe).

W dniu 31 maja 2017r. powodce, podobnie jak i innym pracownikom pozwanej spółki, w związku z wejściem w życie z dniem 8 maja 2017r. Protokołu dodatkowego nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), wręczono Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę i w § 2 tegoż Porozumienia ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze powodki zatrudnionej wówczas na stanowisku Głównego Specjalisty ds. (...) od dnia 8 maja 2017r. stanowi kwotę 11.105,00 zł brutto według kategorii 11, uwzględniające podwyżkę wynagrodzenia określoną zgodnie z Postanowieniem Układowym (k.146, zeznania świadka R. K. k.262v, zeznania członka Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powódka otrzymała Kartę Obowiązków i Uprawnień na stanowisku Specjalisty (...) (k.224-225).

W pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 22 marca 2006r. zmieniany kolejnymi protokołami dodatkowymi (ksero k.58-89).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i akt osobowych powódki, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd obdarzył walorem wiarygodności zeznania świadków A. P. i D.T., bo zeznania te są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także z zeznaniami świadka W. K. i stron słuchanych w trybie art. 299 kpc. Zeznania świadka W. K. sąd obdarzył walorem wiarygodności, poza jego zeznaniami, stanowiącymi jego opinię co do zasadności przeprowadzenia zmian w pozwanej spółce. Zeznania świadka R. K. także zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo są one logiczne, zgodne z dokumentami i zeznaniami A. S. (1) słuchanego w trybie art. 299 kpc. Także zeznaniom świadków: M. M. i M. P. przesłuchanych na okoliczność udzielenia powódce ochrony związkowej i jej prawidłowości sąd dał wiarę, jako że są zgodne ze sobą i zeznaniami W. K., a także powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i jej akt osobowych, a także zgodne są z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków: W. K., M. M. i M. P. i nie są sprzeczne z zeznaniami świadków: A.P. i D.T. oraz członka Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zeznania A. S. (1) sąd także obdarzył walorem wiarygodności, bo są one zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie są sprzeczne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i świadków: W. K., A.P. i D.T..

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki przywrócenia jej poprzednich warunków pracy i płacy tj. obowiązujących strony do zakończenia trwania okresu wypowiedzenia, zasługuje na uwzględnienie, gdyż w ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż przedmiotowe wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jako że przyczyna wskazana w treści przedmiotowego wypowiedzenia - likwidacja stanowiska Głównego Specjalisty ds. (...), jest pozorną likwidacją tego stanowiska.

Wskazać w tym miejscu należy, że sąd wprawdzie badał okoliczności objęcia powódki przez Zarządu (...)A. (...) S.A. szczególną ochroną stosunku pracy, o której mowa w art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, to jednak tak naprawdę to pozwany pracodawca sam uznał fakt objęcia powódki tą ochroną, na co wyraźnie wskazuje w treści wypowiedzenia, podając jako podstawę prawną swojej decyzji art. 10 ust1 w zw. z z art. 5 ust 5 pkt 4 z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących (t.j. Dz.U. z 2016r. poz. 1474), które to przepisy właśnie dotyczą pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionego do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy i objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy i zgodnie ze wskazanym przez pracodawcę przepisem, pracodawca w takiej sytuacji, może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi. Także pozwany pracodawca przewidział w treści wypowiedzenia zmieniającego wypłacanie powódce od 1 czerwca 2017r. na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. dodatku wyrównawczego, co także jest świadczeniem przysługującym pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Zatem zeznania przesłuchanych na okoliczność udzielenia powódce ochrony związkowej i jej prawidłowości świadków: W. K., M. M. i M. P., choć sąd dał wiarę ich zeznaniom, jako że są zgodne ze sobą i są logiczne, to jednak nie mają one znaczenia dla istoty sprawy, gdyż, jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca uznał fakt objęcia powódki ochroną związkową i zastosował prawidłowo przepisy w tym zakresie przewidziane.

Jednakże, jak już wyżej podniesiono, przedmiotowe wypowiedzenie jest, w ocenie sądu nieuzasadnione i narusza też zasady współżycia społecznego. Zgodnie z art. 42 § 1 kp do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego, stosować należy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób

odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego.

Powódka, przed wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego pracowała w Pionie (...) i (...) na stanowisku Głównego Specjalisty ds. (...), które było samodzielnym stanowiskiem i jak wynika z zakresu jej obowiązków przypisanych temu stanowisku, a także zeznań, które składała w charakterze strony w trybie art. 299 kpc, które to zeznania nie są sprzeczne – w tym zakresie z zeznaniami członka Zarządu A. S. (1), a także z zeznaniami świadka W. K. (k. 147v-149), stanowisko to ogólnie zajmowało się koordynacją działalności rozwojowej spółki w zakresie projektów energetycznych i jak i operacyjnych związanych ze współistnieniem instalacji produkcyjnych zarówno z obszaru chemicznego i nawozowego z obszarem energetycznym, powódka współpracowała z przełożonymi i komórkami organizacyjnymi pozwanej spółki w zakresie identyfikacji i uczestnictwa w przygotowaniu projektów i procesów rozwojowych w obszarach energetycznych zgodnych z celami spółki, dostosowania energetyki do nowych regulacji prawnych .

Poza sporem jest, że z dniem 1 września 2016r., decyzją kompetentnych organów pozwanej spółki doszło do przyjęcia nowego schematu organizacyjnego pozwanej spółki i tak Pion Energetyczny przeniesiony został z Pionu Produkcji bezpośrednio pod Zarząd i utworzono w tym Pionie Biuro (...) wraz z 3 sekcjami, w tym Sekcją (...) ((...)), w której to sekcji zatrudniony jest kierownik Sekcji, są 2 etaty specjalistów energetyków, specjalista elektroenergetyk i specjalista ds. rozwoju – szczegółowa struktura organizacyjna k.184-193. Także poza sporem jest, że Pion w którym pracowała powódka tj. Pion (...) i (...) istnieje dalej w nowej strukturze, ale zlikwidowano etat Głównego Specjalisty ds. (...), czyli etat zajmowany przez powódkę- szczegółowa struktura organizacyjna k.178-183. W tym miejscu podnieść należy, że fakt podjęcia przez Zarząd pozwanej spółki decyzji o dokonaniu takiej zmiany organizacyjnej w spółce nie podlega ocenie sądu. Zgodnie bowiem z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Zarząd spółki ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro spółki i w takiej sytuacji, gdy Zarząd Spółki podejmuje decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej jednostki która zarządza, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy.

Powódka nie kwestionuje wprowadzenia z dniem 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej w pozwanej spółce w szczególności w Pionach: Energetycznym i (...), tylko podnosi, że wprowadzie formalnie nie ma już komórki organizacyjnej pod nazwą Główny Specjalista ds. (...) i nie ma też oczywiście stanowiska Główny Specjalista ds. (...), ale w miejsce tej komórki organizacyjnej utworzono w Pionie Energetycznym Biuro (...), a w niej Sekcję (...), a w miejsce stanowiska Główny Specjalista ds. (...), zajmowanego przez powódkę, utworzono stanowiska Szefa Biura (...), a więc według powódki, reorganizacja dokonana w tym zakresie jest pozorna, zaś wypowiedzenie jej stanowiska pracy, poprzez zaproponowanie jej pracy na stanowisku Specjalisty (...) w Sekcji (...) w Pionie Energetycznym z wynagrodzeniem w wysokości 5100 zł wg. kategorii 7 zaszergowania, było nieuzasadnione. Powódka podnosi, iż zaproponowanie jej najniższego w hierarchii zakładowej stanowiska pracy specjalisty z najniższym dla tego stanowiska wynagrodzeniem stanowi działanie poniżające ją, degradujące jej dorobek zawodowy, szykanujące ją.

Sąd, po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, doszedł do przekonania, iż rację ma powódka twierdząc konsekwentnie, iż likwidacja zarówno komórki organizacyjnej Główny Specjalista ds. (...), jak i jej stanowiska pracy, była tylko pozorna, a zaproponowanie jej pracy na najniższym w hierarchii zakładowej stanowisku pracy, z wynagrodzeniem o połowę niższym niż to które otrzymywała poprzednio, nie było uzasadnione żadnymi obiektywnie istniejącymi przesłankami.

Podkreślić jeszcze raz należy, że oczywiście, Zarząd pozwanej spółki miał bezwzględne prawo - w celu zrealizowania założonych celów, aby wprowadzić istotne zmiany w koncepcji funkcjonowania spółki, w tym również i dokonać zmian w strukturze organizacyjnej spółki. Zatem stwierdzić jeszcze raz należy, iż faktem nie mogącym być podanym kontroli

sądu, stało się wprowadzenie z dniem 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej w Pionie Energetycznym i Pionie (...), a więc faktem jest, że nie ma już komórki organizacyjnej o nazwie Główny Specjalista ds. projektów (...) i nie ma stanowiska pracy - Główny Specjalista ds. (...).

Przesłuchany w charakterze strony członek Zarządu pozwanej spółki (...) (k263-264v) przyznał, iż w wyniku reorganizacji z 1 września 2016r, zakres działań przypisanych stanowisku powódki tj. Głównego Specjalista ds. (...) w Pionie (...) i (...) został przeniesiony do Biura w Pionie Energetycznym wyłączonym z Pionu Produkcji i tam przeniesiono wszelkie działania, które były realizowane w Pionie (...) i (...) dotyczące energetyki. Jak podał A. S., sprawy energetyki zostały w całości wyłączone z Pionu (...) i (...), a na pewno zadania, którymi zajmowała się powódka, pracując jako Główny Specjalista ds. (...) przeniesione zostały do Pionu Energetycznego. Zatem członek zarządu pozwanej spółki potwierdził zeznania powódki, iż zadania realizowane wcześniej w ramach stanowiska pracy i komórki organizacyjnej umiejscowionej w Pionie (...) i (...) Główny Specjalista ds. (...), zostały przeniesione do Pionu Energetycznego i tam w ramach utworzonego Biura (...) są wykonywane.

Jak wynika z analizy zakresu obowiązków powódki - Główny Specjalista ds. (...), głównym zadaniem tego stanowiska pracy była koordynacja działalności rozwojowej spółki w zakresie projektów energetycznych, współpraca z przełożonymi i komórkami organizacyjnymi w zakresie identyfikacji i uczestnictwa w przygotowaniu projektów i procesów rozwojowych w obszarach energetycznych zgodnych z celami spółki. Jak zaś wynika z zakresu działania Biura (...) –k.186v, Biuro to prowadzi i sprawuje nadzór procesów rozwojowych zgodnych z celami spółki w zakresie działalności energetycznej, a Sekcja (...) prowadzi projekty rozwojowe w zakresie działalności energetycznej i elektroenergetycznej. Stwierdzić należy, że zadania te przypisane tym komórkom są zbieżne.

W pkt 2 Karty Obowiązków Głównego Specjalisty ds. (...) zapisano, iż powódka miała za zadanie inicjować kontakty z firmami zewnętrznymi w celu pozyskania nowej wiedzy technicznej oraz informacji na temat trendów rozwojowych i taki dokładnie sam wpis znalazł się w zakresie działań Biura (...), a w zakresie działania Sekcji (...) znalazł się zapis, iż zadaniem tej komórki jest monitorowanie i koordynacja prac naukowo-badawczych i prac z dziedziny postępu technicznego. Zatem w tym zakresie to obowiązki przypisane stanowisku zajmowanemu uprzednio przez powódkę zostały powielone w zakresie działań nowoutworzonego Biura (...).

Zapis z pkt 3 obowiązków powódki - inicjowanie rozwiązań mających na celu rozwój, poprawę efektywności i racjonalizację użytkowania mediów energetycznych w spółce i zapis z zakresu działania Biura – prowadzenie prac rozwojowych mających na celu poprawę efektywności i racjonalizacji użytkowania mediów energetycznych w spółce oraz zapis w zakresie działania Sekcji (...) prowadzenie prac rozwojowych mających na celu poprawę efektywności i racjonalizacji użytkowania mediów energetycznych w spółce, to znowu zapisy dotyczące tożsamyh zadań.

Kolejne zadanie przypisane stanowisku Głównego Specjalisty ds. (...) nadzór nad realizacją prac koncepcyjnych i studialnych nad nowymi projektami energetycznymi powiązanymi z istniejącymi technologiami i produktami znalazło się w istocie w zakresie działania Biura (...) - analiza, opiniowanie i ocena projektów racjonalizatorskich oraz innych rozwiązań innowacyjnych z obszaru energetyki, nadzór nad planowaniem i analizami w Pionie Energetycznym oraz w zakresie działań Sekcji (...) opiniowanie planów inwestycyjnych, remontowych, modernizacyjnych pod kątem efektywności energetycznej.

Zatem stwierdzić należy, że zasadniczy zakres działań przypisanych zlikwidowanej komórce - Głównego Specjalisty ds. (...) nie przestał po 1 września 2016r. istnieć i dalej istnieje, tylko wykonywany jest w Pionie Energetycznym, gdzie powstała komórka organizacyjna o zakresie działań mieszczącym w sobie też działania przypisane zlikwidowanej komórce o nazwie Biuro (...), na czele którego stoi Szef, a także powstała w ramach tego Biura Sekcja (...), która również ma swojego kierownika.

Oczywiście, w związku z wprowadzoną w pozwanej spółce zmianą organizacyjną, powódka w istocie nie mogła pracować dalej jako Główny Specjalista ds. (...) w Pionie (...) i (...), bo tego stanowiska, o takiej nazwie w żadnym Pionie faktycznie nie ma już od 1 września 2016r. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, z zebranego w sprawie a przedstawionego wyżej materiału dowodowego wynika, że w zasadniczej części występuje tożsamość obowiązków

przypisanych komórce organizacyjnej i stanowisku zajmowanym przez powódkę - Główny Specjalista ds. (...) z zakresem działań przypisanych nowym komórkom utworzonym w Pionie Energetycznym tj. Biura (...), a w tych komórkach organizacyjnych są nowoutworzone stanowiska - Szefa Biura (...) i kierownika Sekcji (...).

Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 września 2007 r. w sprawie I PK 92/07 - Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 45 § 1 KP), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. W uzasadnieniu tegoż orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji jednego stanowiska kierowniczego, pracownikowi zajmującemu to stanowisko zaproponowano zaś dalsze zatrudnienie na stanowisku nie kierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji, z niezmienionym wynagrodzeniem zasadniczym i wyższą premią, jednak bez dodatku funkcyjnego. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Sąd pracy, który nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) z konkretnym pracownikiem. Fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zmieniające lub definitywne), a więc ustalenie, że nastąpiła taka pozorna likwidacja stanowiska, uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ściśle chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (tych, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. (np. wyrok SN w sprawie I PKN 680/00). SN stwierdził, że sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że właśnie pozwany pracodawca w dniu 1 września 2016r., dokonując zmian organizacyjnych pozwanej spółce, w szczególności w ramach w Pionu Energetycznego i Pionu (...) i (...), przeniósł zadania komórki organizacyjnej funkcjonującej w Pionie (...) i (...) Główny Specjalista ds. (...) do Pionu Energetycznego do utworzonego Biura (...), zajmującego się po 1 września 2016r., między innymi tymi samymi zadaniami, które przypisane były zlikwidowanemu stanowisku. Powódka oczywiście ma jak najbardziej kompetencje merytoryczne potwierdzone dokumentami znajdującymi się w jej aktach osobowych, aby pracować na stanowisku pracy Szefa Biura (...) czy kierownika Sekcji (...). Tymczasem powódce zaproponowano wykonywanie pracy na stanowisku Specjalista Energetyk w Sekcji (...) w Pionie Energetycznym z wynagrodzeniem w wysokości 5100 zł wg. kategorii 7 zaszerogowania.

Oczywiście, po raz kolejny należy podnieść, że nie jest rolą sądu rozpoznającego odwołanie pracownika, dokonywanie oceny zasadności zmian organizacyjnych przeprowadzanych przez kompetentne organy i w tym zakresie zeznania świadka W. K. zostały przez sąd pominięte. W ocenie sądu, nie można powiedzieć, wbrew temu co podał w swoich zeznaniach A. S. (1) słuchany w charakterze strony, iż wypowiadając powódce warunki pracy oraz płacy i proponując powódce nowe stanowisko pracy, Zarząd pozwanej spółki kierował się tylko względami merytorycznymi, chcąc skorzystać z kompetencji powódki. Powódka bowiem ma wykształcenie absolutnie właściwe do wykonywania pracy w pozwanej spółce, zatrudniona była w tej spółce od roku 2001, wykonywała obowiązki na różnych stanowiskach pracy,

była przez kilka lat członkiem zarządu Elektrowni sp. z o.o., ukończyła podyplomowe studia w zakresie (...) Projektami i (...) Gazownictwa na Politechnice (...), a więc posiada, obiektywnie na to patrząc, bardzo wysokie kwalifikacje i kompetencje w sprawach energetyki, projektów energetycznych. Jak już wyżej podniesiono, jasnym jest że wobec likwidacji konkretnego stanowiska pracy powódka nie mogła na tym stanowisku dalej pracować, ale nie można absolutnie powiedzieć iżby pozwany pracodawca proponując powódce dalsze zatrudnianie na najniższym w hierarchii zakładowej niesamodzielnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem obniżonym z kategorii 11 zaszeregowania tj. 11.105 zł do kwoty 5100 zł – kategoria 7, potraktował powódkę godnie i aby miał wolę skorzystania z wysokich kwalifikacji powódki. Analizując taryfikator kwalifikacyjny stanowisk pracy stwierdzać należy, że przyznanie powódce wynagrodzenia według kategorii 7 zaszeregowania, przewidzianej dla pracowników o okresie praktyki zawodowej 3-4 lat, jest niczym innym jak nieuzasadnioną degradacją zawodową powódki. Zwrócić uwagę należy, że powódka gdy rozpoczynała pracę w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty w roku 2001 miała przyznane wynagrodzenie według kategorii zaszeregowania 7, bardzo szybko przyznano powódce kategorię 8. Jeszcze raz należy podnieść, że sąd nie ocenia decyzji o zasadności przeprowadzenie w pozwanej zmian organizacyjnych, przyjmuje iż one faktycznie nastąpiły- jak wynika zebranego w sprawie materiału dowodowego, a więc z pewnością wobec wprowadzenia tych zmian, stanowisko dotąd zajmowane przez powódkę musiało ulec zmianie, a więc pracodawca miał prawo, aby wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy, ale - z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, że decyzja pozwanego pracodawcy o zaproponowaniu powódce dalszego wykonywania pracy na stanowisku pracy najniższym w hierarchii zakładowej, od którego to stanowiska powódka zaczynała w 2001r. pracę w pozwanej spółce, było uzasadnione konkretnymi okolicznościami leżącymi po stronie powódki lub pozwanej spółki. Takie zaś zachowanie pozwanego pracodawcy jest absolutnie nieuzasadnione, naruszające też rażąco zasady współzycia społecznego i nie może absolutnie zasługiwać na akceptację sądu. Pracodawca bowiem, jak wyżej podniesiono, oczywiście mógł wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy, ale nie mógł dokonać tej czynności z rażącym naruszeniem godności powódki - długoletniego pracownika pozwanej spółki, posiadającej wysokie kwalifikacje, nabyte także przez nią w czasie zatrudnienia w tej spółce.

Wobec powyższego i na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc w zw. z §9 ust1 pkt 1 w zw. z §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.).