

Sygn. akt IV P 87/17

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Bogusław Pawłowski, Marta Seremak

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. G.

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

o przywrócenie powodowi poprzednich warunków pracy i płacy

1. Przywraca powodowi P. G. poprzednie warunki pracy i płacy obowiązujące go w pozwanej Grupie (...) S.A. w P. tj. warunki pracy i płacy obowiązujące powoda do dnia zakończenia trwania okresu wypowiedzenia tj. do dnia 31 lipca 2017r.;

2. Zasądza od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. na rzecz powoda P. G. kwotę 3726 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 czerwca 2017r. powód P. G. wnosił o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego jemu przez Grupę Azoty Zakłady (...) S.A. w P. za bezskuteczne.

Na rozprawie w dniu 15 marca 2018r. pełnomocnik powoda wnosił o przywrócenie powodowi poprzednich warunków pracy i płacy tj. obowiązujących przed 1 sierpnia 2017r.

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

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. G. zawarł w dniu 22 kwietnia 1994r. umowę o pracę z Zakładami (...) S.A. w P. (obecnie Grupa Azoty Zakłady (...) S.A. w P.) na stanowisku specjalisty organizacji zarządzania (akta osobowe). Potem powód pracował na stanowiskach: specjalisty ds. ubezpieczeń, p.o. kierownika działu polityki kadrowej, kierownika działu polityki kadrowej, st. specjalisty ds. szkolenia (akta osobowe).

Zarządzeniem z dnia 28 maja 2009r., na podstawie Uchwał Zarządu Zakładów (...) S.A. w P. wprowadzono szczegółowe Struktury Organizacyjne Pionu Personalnego i Pionu Korporacyjnego, w którym to Pionie wyszczególnione były komórki organizacyjne: Główny Specjalista ds. Organizacji, Główny Specjalista ds. Nadzoru Właścicielskiego, Główny Specjalista ds. (...) z Inwestorami w (...) i (...), D. (...) Zarządu i RN (k.43-50).

Powód od 1 czerwca 2009r. pracował jako szef Biura K.-Organizacyjnego, a od 5 lutego 2013r. jako Główny Specjalista ds. Organizacji w Pionie Korporacyjnym, ostatnio z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 10.410 zł, według kategorii 11 zaszerogowania (akta osobowe). Powód na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Organizacji w Pionie Korporacyjnym posiadał zakres obowiązków, ostatnia karta obowiązków i uprawnień na tym stanowisku pochodziła z 27 stycznia 2016r. (k.58-58v, akta osobowe).

Powód jest członkiem (...)A. (...) S.A. od 1994r. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.161v-162).

W sierpniu 2016r. powód zgłosił się do Przewodniczego Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...) S.A. A. J. z informacją, iż obawia się o swoje stanowisko pracy i wtedy Przewodniczący postanowił, iż porozumie się z członkami Zarządu Komisji po to, aby stosunek pracy powoda należy objąć szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy i w tym celu skontaktował się telefonicznie z członkami Zarządu tej organizacji- jak to było wówczas praktykowane i uzyskał ich akceptację, a następnie członkowie Zarządu tej Komisji składali podpisy na przedstawionej im liście obecności (k. 131, zeznania świadków : A. J. k.116-116v, K. D. k.115v-116, E. N. k.116v-117, M. C. (1) k.117-117v, R. G. k.117v-118, S. H. k.118, M. M. (1) k.118v-119, P. S. k.118v-119, P. Ś. k.119-119v).

W dniu 29 sierpnia 2016r. wydana została uchwała nr 18/2016 Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...), w której postanowiono udzielić szczególnej ochrony, o której mowa w art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, min. powodowi od dnia 29 sierpnia 2016r. do końca kadencji zarządu (k.60). Prawdopodobnie sporządzenia tej Uchwały pod względem technicznym, a w szczególności brak jej precyzyjności stwierdził prawnik zatrudniony w Regionie Środkowowschodnim (...) i on przeredagował treść Uchwały nr 18, nie zmieniając składu osób objętych ochroną związkową i ta Uchwała nosi numer 19 (zeznania świadka M. C. (2) k.132v-133).

Sporządzoną na piśmie Uchwałą nr 19 Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...) S.A z dnia 30 sierpnia 2016r. stanowiła, że z tym dniem aż do 31 sierpnia 2018r. powód był upoważniony do reprezentowania tej organizacji związkowej względem pozwanego pracodawcy i jego stosunek pracy objęty był w tym czasie szczególną ochroną, o której mowa w art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (k.21). Z zebrania Komisji został sporządzony protokół (k.130, zeznania świadków: P. S., A. J.). Uchwała ta była podpisana przez ówczesnego Przewodniczącego A. J. „Za Komisję (...) (k.21-22).

Zarządzeniem nr 16 z dnia 1 września 2009r., na podstawie Uchwały Zarządu Grupy (...) S.A. w P., wprowadzono szczegółową Strukturę Organizacyjną Pionu Korporacyjnego i w tej strukturze są następujące komórki organizacyjne: D. (...) Zarządu i RN, Sekcja ds. Organizacji i (...) (k.51-57). Na czele Sekcji ds. Organizacji stoi kierownik, który posiada kartę obowiązków i uprawnień i (k.59).

Uchwałą Nr 302/2016 Zarządu Grupy Azoty Zakłady (...)” S.A. w P. z dnia 1 września 2016r. wyrażono zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska Główny Specjalista ds. Organizacji w Pionie Korporacyjnym w trybie art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm) z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia ( k.62, akta osobowe).

W piśmie z dnia 2 września 2016r. pozwany pracodawca wystąpił do Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...) S.A. o podanie informacji czy powód korzysta z obrony związku zawodowego, a organizacja ta w piśmie z dnia 6 września 2016r. podała informację, że powód korzysta z obrony tego związku zawodowego i przypomniała, że stosunek pracy powoda w okresie od 30.08.2016r. do 31.03.2018r. podlega szczególnej ochronie o której mowa w art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych ( k.24, 63, 64akta osobowe).

W piśmie z dnia 8 września 2016r. pozwany pracodawca wystąpił do Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...) S.A. o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w trybie art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., a jako przyczynę wskazano wprowadzenie w spółce od dnia 1 września 2016r. nowego schematu organizacyjnego skutkującego likwidacją komórki organizacyjnej Główny Specjalista ds. Organizacji w Pionie Korporacyjnym i

stanowiska Główny Specjalista ds. Organizacji, a Komisja ta w piśmie z dnia 9 września 2016r. odmówiła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem podnosząc, że jego stosunek pracy, mocą Uchwały nr 19 Komisji Międzyzakładowej (...) z dnia 30 sierpnia 2016r. został objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem (k.67, 68, akta osobowe).

Od dnia 1 września 2016r. obowiązki Kierownika Sekcji ds. Organizacji w Pionie (...), z wynagrodzeniem w wysokości 7499 zł, według kategorii 8 zaszeregowania, wykonuje J. S., zatrudniony od 2009r. na stanowisku starszego Specjalisty ds. (...) w Biurze K.-Organizacyjnym, który podpisał Kartę obowiązków i uprawnień w dniu 6 września 2016r. (k.153, 152, 59, 145, zeznania świadka J. S. k.155v-156).

Uchwałą Nr 379/2016 Zarządu Grupy Azoty Zakłady (...)” S.A. w P. z dnia 3 października 2016r. powierzono powodowi wykonywanie pracy na stanowisku Główny Specjalista ds. Zintegrowanego Systemu (...) w Pionie (...) na okres od 1 października 2016r. do 31 grudnia 2016r. w trybie art. 42 par.4 kp

Uchwałą Nr 142/2017 Zarządu Grupy Azoty Zakłady (...)” S.A. w P. z dnia 21 marca 2017r. wyrażono zgodę na zmianę warunków zatrudnienia powoda z powodu likwidacji stanowiska Główny Specjalista ds. Organizacji w Pionie Korporacyjnym w trybie art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez zatrudnienie go na stanowisku Starszy Specjalista Zintegrowanego Systemu (...) w D. Zintegrowanego Systemu (...), z wynagrodzeniem w wysokości 5700 zł brutto według kategorii 8 zaszeregowania określonej w tabeli Wynagrodzeń stanowiącej załącznik nr2 do (...), a w związku z tym, że powód objęty jest szczególną ochroną związków zawodowych pracodawca na podstawie art. 5 ust 6 wyżej wskazanej ustawy będzie powodowi wypłacał dodatek wyrównawczy wg zasad wynikających z przepisów prawa pracy ( akta osobowe).

W dniu 23 marca 2017r. powodowi przedstawiono Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym z dniem 1 kwietnia 2017r. powód miał być zatrudniony na stanowisku Starszy Specjalista Zintegrowanego Systemu (...) w D. Zintegrowanego Systemu (...), z wynagrodzeniem w wysokości 5700 zł brutto i pracodawca miał wypłacać powodowi od 1 kwietnia 2017r. na podstawie art. 5 ust 6 wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003r. dodatek wyrównawczy według zasad wynikających z przepisów prawa pracy w związku z objęciem powoda szczególną ochroną, a powód nie przyjął propozycji Porozumienia ( akta osobowe).

W piśmie z dnia 24 marca 2017r. pozwany pracodawca wystąpił do Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...) S.A. z informacją, iż w związku z zatwierdzeniem i wprowadzeniem od 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej – Uchwałą Zarządu Grupy Azoty Zakłady (...)” S.A. w P. Nr (...) z dnia 1 września 2016r. oraz likwidacją stanowiska Głównego Specjalisty ds. Organizacji, to działając 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, pracodawca zamierza dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy powodowi zatrudnionemu na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Organizacji z wynagrodzeniem zasadniczym 10.410 zł według kategorii 11 zaszeregowania za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia i po upływie tego okresu pracodawca proponuje powodowi pracę w D. Zintegrowanego Systemu (...) na stanowisku Starszy Specjalista Zintegrowanego Systemu (...), z wynagrodzeniem w wysokości 5700 zł brutto według kategorii 8 zaszeregowania ( k.69, akta osobowe). Komisja (...)A. (...) S.A w piśmie z dnia 29 marca 2017r. poinformowała pracodawcę, że nie wyraża zgody na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy ( k.70, akta osobowe).

W dniu 4 kwietnia 2017r. powodowi wręczono oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jemu 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 stanowiska Głównego Specjalisty ds. Organizacji z wynagrodzeniem zasadniczym 10.410 zł według kategorii 11 zaszeregowania za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 lipca 2017r. a jako przyczynę wskazano zatwierdzenie i wprowadzeniem od 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej – Uchwałą Zarządu Grupy Azoty Zakłady (...)” S.A. w P. Nr (...) z dnia 1 września 2016r. oraz likwidacją stanowiska Głównego Specjalisty ds. Organizacji. Po

upływie okresy wypowiedzenia powodowi zaproponowano pracę na stanowisku Starszy Specjalista Zintegrowanego Systemu (...) w D. Zintegrowanego Systemu (...), z wynagrodzeniem w wysokości 5700 zł brutto według kategorii 8 zaszerogowania. Poinformowano też powoda o wypłacaniu jemu od 1 sierpnia 2017r. na podstawie art. 5 ust 6 ustawy z dnia 13 marca 2003r. dodatku wyrównawczego według zasad wynikających z przepisów prawa pracy ( k.11, akta osobowe).

Uchwałą nr 20 Komisji Międzyzakładowej (...)A. (...) S.A z dnia 27 kwietnia 2017r. z dniem 27 kwietnia 2017r. wygasła szczególna ochrona stosunku pracy o której mowa w art. 32 ust1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych wobec min. powoda ( k.71, 72, akta osobowe).

W dniu 24 maja 2017r. powodowi, 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 powoda od dnia 8 maja 2017r. stanowi kwotę 11.016,00 zł brutto według kategorii 11, uwzględniające podwyżkę wynagrodzenia określoną zgodnie z Postanowieniem Układowym ( k.86).

W dniu 27 września 2017r. powoda zapoznano z oświadczeniem woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano utratę zaufania pracodawcy do powoda wynikająca z faktu powiązania powoda z prywatyzacją (...) Sp. z o.o., w efekcie której pracodawca poniósł znaczne straty finansowe. Powód jest i był w czasie prywatyzacji spółki (...) udziałowcem spółki (...). (...)Lek jest podmiotem, który nabył od pracodawcy spółkę (...) z naruszeniem zasad rynkowych, w tym zasady konkurencyjności, co doprowadziło do wyrządzenia szkody majątkowej. Powód pełnił też funkcję Przewodniczącego rady nadzorczej (...) Sp. z o.o. z ramienia pracodawcy i właściciela spółki (...) pozostając wciąż udziałowcem (...) sp. z o.o. W ocenie pracodawcy powyższa zależność świadczy o tym, że w związku z prywatyzacją spółki (...) działał powód ze świadomością pokrzywdzenia interesów pracodawcy, w celu osiągnięcia korzyści osobistych, w tym majątkowych (k.129). Powód wniósł odwołanie do tut. sądu od tej decyzji pracodawcy i toczy się sprawa pod sygn. IVP 208/17.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda przywrócenia jemu 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. Organizacji, jest pozorną likwidacją tego stanowiska.

Wskazać w tym miejscu należy, że sąd wprawdzie badał okoliczności objęcia powoda przez Komisję Międzyzakładową (...) szczególną ochroną, 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 powoda 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. Pozwany pracodawca więc, choć jak to wynika z Uchwały Nr 302/2016 Zarządu Grupy Azoty Zakłady (...)” S.A. w P. z dnia 1 września 2016r. miał wolę rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska Główny Specjalista ds. Organizacji w Pionie Korporacyjnym w trybie art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., to jednak odstąpił od tego zamiaru, wobec powzięcia wiadomości, iż powód jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy a wtedy złożył wobec powoda przedmiotowe wypowiedzenie warunków pracy i płacy z prawem do dodatku wyrównawczego. Zatem zeznania przesłuchanych na okoliczność udzielenia powodowi ochrony związkowej i jej prawidłowości świadków: A. J., K. D., E. N., M. C. (1), R.

G., S. H., M. M. (1), P. S., P. Ś. M. C. (2) i S. K. (k.119v-120), choć sąd dał im wiarę, 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 powoda ochroną związkową i zastosował prawidłowo przepisy w tym zakresie przewidziane.

Jednakże, jak już wyżej podniesiono, przedmiotowe wypowiedzenie jest nieuzasadnione. 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.

Na wstępie podnieść należy, iż poza sporem jest, że z dniem 1 września 2016r., decyzją kompetentnych organów doszło do przyjęcia nowego schematu organizacyjnego pozwanej spółki w Pionie Korporacyjnym, skutkującego likwidacją komórki organizacyjnej o nazwie Główny Specjalista ds. Organizacji i stanowiska pracy istniejącego w tej komórce organizacyjnej- Głównego Specjalisty ds. Organizacji. Fakt podjęcia przez Zarząd 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.

Powód nie kwestionuje wprowadzenia z dniem 1 września 2016r. nowej struktury organizacyjnej w pozwanej spółce w Pionie Korporacyjnym, tylko podnosi, że wprowadzicie formalnie nie ma już komórki organizacyjnej pod nazwą Główny Specjalista ds. Organizacji i nie ma też oczywiście stanowiska Główny Specjalista ds. Organizacji, ale w miejsce tej komórki organizacyjnej utworzono Sekcję ds. Organizacji, a w miejsce stanowiska Główny Specjalista ds. Organizacji, zajmowanego przez powoda, utworzono stanowisko kierownika Sekcji ds. Organizacji, a więc według powoda, reorganizacja dokonana w tym zakresie jest pozorna, zaś wypowiedzenie jemu stanowiska pracy, poprzez zaproponowanie mu pracy na stanowisku Starszego Specjalisty Zintegrowanego Systemu (...) w D. Zintegrowanego Systemu (...), z wynagrodzeniem w wysokości 5700 zł brutto, według kategorii 8 zaszeregowania, było nieuzasadnione.

Pozwany pracodawca zaś twierdzi, że analiza i porównanie struktury organizacyjnej Pionu Korporacyjnego istniejącej od 28 maja 2009r. i wprowadzanej po dniu 1 września 2016r. nie pozostawia wątpliwości, że doszło do istotnych zmian w koncepcji funkcjonowania spółki, co należy łączyć ze zmianą Zarządu i nowych celów oraz zadań postawionych przez organ założycielski. Inaczej też wyglądał, według pozwanej spółki, zakres działania komórki organizacyjnej - Główny Specjalista ds. Organizacji i zakres działania obecnie funkcjonującej komórki - Sekcji ds. Organizacji, a także porównując Karty obowiązków i uprawnień Głównego Specjalisty ds. Organizacji, podpisanej przez powoda w dniu 27 stycznia 2016r. i kierownika Sekcji ds. Organizacji, podpisanej przez J. S. w dniu 9 września 2016r., to stwierdzić należy, iż są różnice i są one istotne w zakresie tych czynności.

Sąd, po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego doszedł do przekonania, iż rację ma powód twierdząc konsekwentnie, iż likwidacja zarówno komórki organizacyjnej Główny Specjalista ds. Organizacji, jak i jego stanowiska pracy, była tylko pozorna.

Podkreślić jeszcze raz należy, że oczywiście, Zarząd pozwanej spółki miał bezwzględne prawo - w celu zrealizowania założonych celów oraz zadań postawionych przez organ założycielski 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 Korporacyjnym a więc faktem jest, że nie ma już komórki organizacyjnej o nazwie Główny Specjalista ds. Organizacji i nie ma stanowiska pracy - Główny Specjalista ds. Organizacji, ale zasadniczy zakres działań przypisanych zlikwidowanej komórce od dnia 28 maja 2009r. nie przestał po 1 września 2016r. istnieć i dalej w tym Pionie istnieje komórka organizacyjna o zakresie działań zasadniczo nie różniącym się – co do istoty i celowości istnienia takiej komórki, tylko ta nowa komórka organizacyjna nosi od 1 września 2016r. nazwę Sekcja ds. Organizacji, a miejsce stanowiska pracy Główny Specjalista ds. Organizacji, zajmowanego przez powoda, utworzono stanowisko kierownika Sekcji ds. Organizacji. Analiza zakresów działań komórek organizacyjnych Główny Specjalista ds. Organizacji- k.46-47 i Sekcji ds. Organizacji – k.54-55, prowadzi do wniosków, że wprawdzie zakres działań komórki organizacyjnej Główny Specjalista ds. Organizacji zawiera 17 punktów, a zakres działań Sekcji ds. Organizacji zawiera 16 punktów, ale identycznie literalnie sformułowane zapisy zakresu działań obu komórek zawarte są aż w 12 punktach (1-1, 2-2, 8-7, 9-8, 10-9, 11-10, 12-11, 13-12, 14-13, 15-14, 16-15, 17-16). Różnią się literalne zapisy co do działań opisanych w pkt 3-7 zakresu działań komórki Główny Specjalista ds. Organizacji i 3-6 zakresu działań Sekcji ds. Organizacji, a te punkty dotyczą zakresu działań tych komórek w sferze analiz struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i według sadu, te różnice nie stanowią zasadniczej, kardynalnej zmiany co do istoty funkcjonowania komórki organizacyjnej ds. organizacji, wyodrębnionej w Pionie Korporacyjnym przed datą 1 września 2016r. i po tej dacie.

Także i analizując Kartę obowiązków i uprawnień stanowiska pracy Główny Specjalista ds. Organizacji, podpisanej przez powoda – k.58 i Kartę obowiązków i uprawnień stanowiska pracy Kierownik Sekcji ds. Organizacji, podpisanej 6 września 2016r. przez J. S. – k.59, także należy dojść do podobnych wniosków. Zakres obowiązków Głównego Specjalisty ds. Organizacji zawiera 12 punktów, a zakres obowiązków Kierownika Sekcji ds. Organizacji zawiera 9 punktów, ale identycznie sformułowane zapisy zakresu działań obu komórek zawarte są aż w 8 punktach (1-1, 2-2, 3-3, 8-5, 9-6, 10-7, 11-8, 12-9). Faktycznie wobec tego, że w zakresie obowiązków Głównego Specjalisty ds. Organizacji są w pkt 4-7 umieszczone obowiązki w większym wymiarze niż w zakresie obowiązków Kierownika Sekcji ds. Organizacji - pkt 4, to więc stwierdzić należy, że zakres obowiązków Głównego Specjalisty ds. Organizacji sformułowany na piśmie był nieco szerszy niż zakres obowiązków Kierownika Sekcji ds. Organizacji. Jednakże znowu, sama analiza tych dwóch dokumentów opisanych wyżej wskazuje na to, że te zmiany, choć istnieją, to w dalszym ciągu, osoba zarządzająca tą komórką organizacyjną, ma zasadniczo podobne - w swej istocie, zadania jak osoba zarządzająca komórką organizacyjną ds. organizacji przed 1 września 2016r. Także jak wynika ze zgodnych zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak i przede wszystkim z zeznań świadków: J. S., H. K. (1) (k.156-156v), M. M. (2) (k. 156v-157) i B. W. (k.157-157v), komórka organizacyjna ds. organizacji przed 1 września 2016r., jak i po tej dacie, miała i ma za zadanie: opracowywanie normatywnych aktów prawnych w spółce, a więc opracowywanie regulaminów, zarządzeń, poleceń oraz opracowywanie zmian w strukturze organizacyjnej, podejmowanych przez zarząd, na wniosek zarządu bądź dyrektora danego pionu, a także współpracę z Radą Pracowników, organizacjami społecznymi, z Radą Nadzorczą. Świadczenie – długoletnie pracownicy zatrudnione w komórce ds. organizacji: H. K., M. M. i B. W. zgodnie zeznały, że po dacie 1 września 2016r., a więc gdy zamiast komórki o nazwie Główny Specjalista ds. Organizacji, kierowanej przez Głównego Specjalistę ds. Organizacji, powstała komórka organizacyjna o nazwie S. ds. Organizacji kierowana przez Kierownika Sekcji ds. Organizacji, nic się nie zmieniło w zakresie działania tej komórki, bo ta komórka od zawsze zajmowała się i obecnie zajmuje tworzeniem projektów aktów normatywnych w zakresie zmian w strukturze organizacyjnej na wniosek komórek organizacyjnych, których ta zmiana dotyczy, uzgadnianiem z komórkami w Pionach tych zmian i jak zeznały te osoby, w ich zakresach zadań nic się nie zmieniło, zmieniła się tylko osoba zarządzająca tą komórką. Także świadkowie ci podali, że w przed datą 1 września 2016r. i po tej dacie, na stanowiskach nie kierowniczych w tej komórce pracują te same osoby z tym, że wcześniej w tej komórce było 6 pracowników plus Główny Specjalista, a obecnie pracuje 5 osób plus kierownik.

Świadczenie ci przedstawili jednakowy stan faktyczny i w ocenie sądu, ich zeznania należy obdarzyć walorem wiarygodności w całości, jako że sąd, mając możliwość bezpośrednio kontaktu z tymi osobami uznał że są one absolutnie szczerze. Tak więc uznać należy, że pracownicy tej komórki organizacyjnej nie zauważyli izby po 1 września 2016r. zaszyły jakieś zmiany co do zakresy działania ich komórki organizacyjnej, a więc uznać należy, że zasadniczo, zmiana zakresu działania tych komórek organizacyjnych nie miała miejsca. Zeznania tych świadków potwierdził

obecny Kierownik Sekcji ds. Organizacji (...), który w Pionie Korporacyjnym w komórce ds. organizacji pracuje od 2009r. J. S. zeznał, że wcześniej tj. przed 1 września 2016r. komórka Głównego Specjalisty ds. Organizacji brała udział w opracowywaniu projektów zmian organizacyjnych, tworzeniu wniosków co do zmian organizacyjnych zgłaszanych przez dyrektorów danego Pionu na zarząd; natomiast obecnie Sekcja ds. Organizacji otrzymuje tylko informacje od zarządu o jakiej treści ma być przygotowane zarządzenie w sprawie zmian organizacyjnych. Świadek ten zeznał – po okazaniu mu z Karty obowiązków powoda i jego, iż w zdecydowanej większości wykonuje on zadania, które dotąd wykonywał powód. Świadek ten tak naprawdę ma największą wiedzę na czym polegają faktyczne zmiany, jeżeli chodzi o zakres działania komórek ds. organizacji w Pionie Korporacyjnym i stanowisk kierowniczych, bo pracował poprzednio w tej komórce, a teraz wykonuje obowiązki kierownika. Zeznania tego świadka zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są w żadnym miejscu sprzeczne z dowodami zgromadzonymi w sprawie a są zgodne z zeznaniami świadków: H. K., M. M. i B. W..

Zatem stwierdzić należy, że w wyniku zmian organizacyjnych przeprowadzonych, decyzją Zarządu pozwanej spółki od 1 września 2016r., komórka organizacyjna ds. organizacji w Pionie Korporacyjnym istnieje w dalszym ciągu i nie zmieniły się zasadniczo cele i działania prowadzone w tej komórce, pracownicy tej komórki wykonują cały czas te same obowiązki, a skoro długoletni pracownicy tej komórki nie zauważyli żadnych istotnych zmian w działaniu tej komórki, a także w ich zakresach obowiązków, to w ocenie sądu, naprawdę ta zmiana zakresu działania tej nie mogła być i nie była istotna. Jak już bowiem wyżej podniesiono, znamiennym jest, że wszyscy przesłuchani w sprawie pracownicy tej komórki, a były to 4 osoby na 6, zgodnie podali, że podstawowym działaniem tej komórki organizacyjnej było i jest tworzenie projektów aktów normatywnych w zakresie zmian w strukturze organizacyjnej, z tym, że jak podał J. S., obecnie te projekty są tworzone tylko po otrzymaniu informacji od zarządu o jakiej treści ma być przygotowane zarządzenie w sprawie zmian organizacyjnych. Jednakże nie zmienia to zasadniczego zakresu działania tej komórki.

Jak też podał powód w swoich zeznaniach, on jako Główny Specjalista ds. Organizacji, nie przygotowywał nigdy samodzielnie projektów zmian w strukturze organizacyjnej spółki, zawsze inicjatorem był zarząd spółki a jego zeznania znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka J. S., który podał, że wcześniej tj. przed 1 września 2016r. komórka Głównego Specjalisty ds. Organizacji a w związku z tym i powód, brała też udział w tworzeniu wniosków co do zmian organizacyjnych zgłaszanych przez dyrektorów danego Pionu na zarząd.

W tym miejscu należy też podnieść, iż w kontekście zeznań wyżej wskazanych świadków i dokumentów zebranych w aktach sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc zasługują na pełne obdarzenie ich wiarą .

Wobec tego, w ocenie sądu, oczywiście w związku z zaistniałą i wprowadzoną w pozwanej spółce zmianą organizacyjną, powód w istocie nie mógł pracować dalej jako Główny Specjalista ds. Organizacji w Pionie (...), bo tego stanowiska, o takiej nazwie, faktycznie nie ma już od 1 września 2016r., ale jest stanowisko utworzone w tym Pionie - kierownika Sekcji ds. Organizacji. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, z zebranego w sprawie a przedstawionego wyżej materiału dowodowego wynika, że w zasadniczej części występuje tożsamość obowiązków wykonywanych faktycznie przez powoda na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Organizacji z czynnościami wykonywanymi faktycznie obecnie przez Kierownika Sekcji ds. organizacji. Pamiętać należy że zarówno powód, jako Główny Specjalista ds. Organizacji, jak mi J. S. jako Kierownik Sekcji ds. Organizacji podlegają bezpośrednio Dyrektorowi Pionu Korporacyjnego.

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 niezmiennym 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 w Pionie (...), zmienił nazwę komórki organizacyjnej funkcjonującej w tym Pionie, a zajmującej się przed 1 września 2016r., jak i po tej dacie, zasadniczo tymi samymi zadaniami, a tym samym także zmienił nazwę stanowiska pracy osoby kierującej tą komórką. Jak wynika z Porozumienia zawartego z J. S. w dniu 1 września 2016r., wynagrodzenie J. S. ustalono na kwotę 7499 zł, a powód jako Główny Specjalista miał wynagrodzenia ustalone na kwotę 10.410,00 zł, a więc można powiedzieć, że ta zmiana także pociągnęła za sobą obniżenie wynagrodzenia osoby kierującej tą jednostką. Nie zmienia to jednak faktu, że powód oczywiście mógłby pracować na stanowisku pracy o zmienionej nazwie, bo jak wyżej wielokrotnie podnoszono, zakres zadań przypisany powodowi i zakres zadań J. S. jest tożsamy co do zasadniczych i fundamentalnych zadań wykonywanych przez nich faktycznie. Zatem oczywiście powód ma jak najbardziej kompetencje, aby pracować na stanowisku pracy Kierownika ds. Organizacji w Pionie (...). Tymczasem powodowi zaproponowano wykonywanie pracy w D. Zintegrowanego Systemu (...) na stanowisku Starszy Specjalista Zintegrowanego Systemu (...), z wynagrodzeniem w wysokości 5700 zł brutto, według kategorii 8 zaszeregowania, a więc w zupełnie w innym Pionie, na niższym w hierarchii zakładowej stanowisku pracy oraz z rażąco niższym wynagrodzeniem - w stosunku do tego jakie powód otrzymywał ostatnio. Pamiętać należy, że powód jest długoletnim pracownikiem pozwanej spółki, o wysokich kwalifikacjach – co wynika z akt osobowych, zatrudnionym w spółce na różnych kierowniczych stanowiskach i zaproponowanie powodowi wykonywanie pracy na dużo niższym w hierarchii zakładowej stanowisku, z dużo niższym uposażeniem, na pewno stanowi, nieuzasadnioną niczym obiektywnym, degradację powoda. Takie zaś zachowanie pozwanego pracodawcy nie zasługuje na akceptację sądu.

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.).