

Sygn. akt IV Pa 52/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SO Renata Żywicka (spr.)

SO Alicja Romanowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2014r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa A. T.

przeciwko (...) S.A. w G. Oddział w O.

o przywrócenie warunków pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **15 kwietnia 2014r.**, sygn. akt **IVP 92/13**

I. prostuje wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 15 kwietnia 2014r., sygn. akt IVP 92/13 w ten sposób, że w rubrum wyroku w miejsce strony pozwanej (...) S.A. Oddział w E.” wpisuje (...) S.A. w G. Oddział w O.” oraz w miejsce przedmiotu sprawy „o przywrócenie do pracy” wpisuje „o przywrócenie warunków pracy”,

II. zmienia zaskarżony wyrok i przywraca powodowi A. T. poprzednie warunki pracy u pozwanej (...) S.A. w G. Oddział w O.,

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.120,00 zł (sześć tysięcy sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV Pa 52/14

(...)

Powód A. T. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko (...) S.A. Oddział w E., w którym domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia pozwanego złożonego w dn. 28.02.2013r. w sprawie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed zamknięciem rozprawy przywrócenia dotychczasowych warunków pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że został zatrudniony przez pozwaną spółkę na podstawie umowy o pracę od dnia 01 sierpnia 2001 roku. W dniach 28 stycznia 2013 roku i 15 lutego 2013 roku pozwana spółka złożyła mu propozycję dwóch projektów porozumień zmieniających, których nie przyjął, w wyniku czego pozwana skierowała do związków zawodowych pismo z zapytaniem o zastrzeżenia odnośnie zamierzonego względem niego wypowiedzenia warunków pracy.

Następnie pomimo negatywnej opinii związków zawodowych w dniu 28 lutego 2013 roku zostało mu wręczone wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którymi zmianie ulegało jego stanowisko pracy oraz komórka organizacyjna, do której miał być przyporządkowany. Jak wynika z wypowiedzenia, jego dotychczasowe czynności zostały przeniesione do podmiotu zewnętrznego, co zdaniem pozwanej uzasadniało zmianę jego stanowiska z wyspecjalizowanego stanowiska technika ds. oględzin sieci, na robotnika gospodarczego. Zdaniem powoda takie działanie stanowi naruszenie przepisów bezwzględnie obowiązującego prawa, a także stanowi obejście przepisów Umowy (...), oraz ponadto świadczy o próbie wywarcia na niego nacisku. Nadto po wielu latach prowadzi do faktycznej degradacji zawodowej, upokorzenia i nie może zostać zaakceptowane.

Powód kwestionuje prawdziwość wskazanej przez pozwaną przyczynę wypowiedzenia, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego - likwidację stanowiska technik ds. oględzin sieci pozostaje w związku z zaprzestaniem przez (...) S.A. Oddział w E. wykonywania oględzin sieci, które to czynności od 01 stycznia 2013 roku zostały włączone w zakres usług zewnętrznych realizowanych przez spółki eksploatacyjno-inwestycyjne. Powód zaznaczył, że jeżeli prawdą jest twierdzenie pozwanej o przeniesieniu czynności z dniem 01 stycznia 2013 r., do innego podmiotu gospodarczego tj. spółki eksploatacyjno-inwestycyjnej, to jest to sprzeczne z zadaniami powoda, które miał wykonywać do końca okresu wypowiedzenia. Powód uważa, że gdyby rzeczywiście nastąpiło przeniesienie wykonywanych przez niego zadań do innego podmiotu, to złożone mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy było całkowicie bezprzedmiotowe, ponieważ w przypadku przenoszenia części zakładu pracy, jaką stanowią czynności dotyczące oględzin sieci - do spółki zewnętrznej zastosowania znajduje art. 23¹ kodeksu pracy. Objęcie pracowników dyspozycją ww. artykułu następuje z mocy prawa i ma charakter automatyczny do wszystkich pracowników, których działania pracownicze mieszczą się w zakresie przekazywanej części przedsiębiorstwa.

Ponadto powód zarzucił pozwanej, że w stosunku do jego osoby wystąpił mobbing i celowa dyskryminacja, czego potwierdzeniem był fakt, iż w kolejnych proponowanych porozumieniach zmieniających w odstępie 2 tygodni stanowisko pracy ulegało zmianie. Potwierdza to tezę, iż pozwana sama nie wiedziała co zmienia i dlaczego. Zdaniem powoda, pozwana w sposób celowy dążyła do zdeprecjonowania jego osoby, proponując mu z upływem czasu coraz gorsze warunki, co miało w efekcie zmusić go do dobrowolnego odejścia z pracy.

Powód wskazał, że potwierdzeniem braku wiedzy pozwanej o skutkach i przyczynach wprowadzanych zmian potwierdza także notatka służbowa spisana po spotkaniu w dniu 28 lutego 2013 roku zgodnie z którą pozwana nie była w stanie wskazać jakichkolwiek istotnych okoliczności w przedmiotowej sprawie.

Pozwana jako oddział spółki prawa handlowego przechodzącej proces restrukturyzacji ma doświadczenie w procedurach obowiązujących w takim przypadku. Wszelkie działania restrukturyzacyjne w podmiotach Grupy E. wymagają zgodnie z art. 8 i 18 ust. 2 umowy społecznej przeprowadzenia procesu uzgodnień pomiędzy partnerami społecznymi. W przedmiotowym przypadku proces uzgodnień nie miał miejsca. Wskazuje to tym samym, iż także proces restrukturyzacyjny, na który powołuje się pozwana u niej nie wystąpił. Podana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest zatem nieprawdziwa.

W dalszej części powód przedstawił, iż spółki eksploatacyjno-inwestycyjne zwane są potocznie w Grupie jako (...) czyli (...). Zostały powołane celem przejęcia pewnych obszarów działalności od Spółki (...). W maju 2012 roku miał miejsce u pozwanej proces wydzielenia części zakładu pracy i przekazania pracowników do wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym spółki eksploatacyjno-inwestycyjnej. Procesowi temu towarzyszyły wielomiesięczne negocjacje ze stroną związkową, zakończone przystąpieniem przez wskazaną spółkę do Umowy (...). Przechodzącym w trybie art.

23⁽⁽¹⁾⁾k.p. pracownikom zagwarantowano wówczas wszelkie – nabyte u dotychczasowego pracodawcy – uprawnienia wynikające z wewnątrz zakładowego prawa pracy. Przechodzący pracownicy zachowali dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Wskazana przyczyna wypowiedzenia, według strony powodowej jawi się zatem jako nieprawdziwa i pozorna. Zatem takie działanie w świetle zobowiązań pozwanej, wynikających z obowiązujących aktów prawa pracy, nie może być zaakceptowane. Stanowi także złamanie podstawowych zasad współzycia społecznego i zasługuje na krytykę.

Nadto zdaniem powoda o pozorności przyczyny wypowiedzenia świadczy fakt, że faktycznym zamiarem pracodawcy, ukrytym za pozornymi zmianami warunków pracy jest zamiar pozbycia się pracowników do firm zewnętrznych – poza Grupę (...), celem uniknięcia zobowiązań wynikających m.in. z Umowy (...). Wobec tego powód zaznaczył, że prawdziwe motywy działania pozwanego są całkiem inne, co potwierdza tezę o pozorności przyczyny wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Zdaniem pozwanej w niniejszym przypadku nie doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., lecz do przekształceń organizacyjnych wewnątrz pracodawcy, do których nie będzie miał zastosowania wyżej wymieniony przepis. Pozwana nadmieniła, iż takie przejścia zakładu pracy na podstawie tego przepisu jest powszechnie aprobowane w literaturze przedmiotu, gdzie przyjmuje się, że ponieważ przejście zakładu pracy lub jego części wiąże się ze zmianą statusu pracodawcy, nie dojdzie do przejścia zakładu pracy w przypadku reorganizacji, polegającej jedynie na tworzeniu lub likwidacji stanowisk pracy albo całych działów, które nie wpływają na status prawny pracodawcy jako takiego /Kodeks Pracy. Komentarz, red. Krzysztof Walczak/. Wobec tego, według pozwanej w tych okolicznościach nie doszło do przejścia zakładu pracy na podstawie cytowanego przepisu.

Nadto pozwana wskazała, że w przypadku powoda, nie zostały naruszone żadne z postanowień Umowy (...) nr 1/1 – GK (...). Zmiana warunków pracy powoda związana jest z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nie jest zatem konieczne uzyskanie przez pracodawcę zgody pracownika na dokonanie wypowiedzenia. Zaproponowana zamiana warunków pracy nie wiąże się również z obniżeniem wynagrodzenia powodowi. Powodowi przysługiwało będzie identyczne wynagrodzenie, jak na obecnie zajmowanym stanowisku, ponieważ jest to zagwarantowane na mocy Umowy (...). Zaproponowane powodowi stanowisko pracy odpowiada również kwalifikacjom zawodowym powoda, a jego miejsce pracy nie ulegnie zmianie. W związku z powyższym w ocenie pozwanej, dokonane wypowiedzenie zmieniające mimo zastrzeżeń reprezentującego pracownika Związku Zawodowego nie narusza art. 13 ust. 1 Umowy (...) nr (...) – GK (...), a tym samym jest zgodne z przepisami prawa pracy. Nadto pozwana podała, że zakres czynności wykonywanych na zaproponowane powodowi stanowisko, pomimo jego odmiennej nazwy, jest związane z jego dotychczasowym zakresem obowiązków powoda, a część czynności jest wręcz identyczna. Nie jest zatem w jej ocenie zasadne twierdzenie, że w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, ulegnie pogorszeniu status zawodowy powoda.

Jednocześnie przedstawiono, że w ramach restrukturyzacji dokonanej u pozwanej wyodrębniono szereg spółek eksploatacyjno-inwestycyjnych, którym przekazano zadania dotyczące oględzin sieci niskiego napięcia. W związku z tym, nastąpiła konieczność zlikwidowania stanowisk pracy związanych z zadaniami przekazanymi spółkom. Jednocześnie zakres pracowników, którzy przeszli od pozwanej do nowo powstałych spółek był ograniczony z uwagi na malejący popyt na usługi energetyczne i w związku z tym zmniejszoną koniecznością dokonywania oględzin sieci. W związku z powyższym nie było możliwości zagwarantowania wszystkim pracownikom zajmującym stanowiska związane z oględzinami sieci zachowania ich stanowisk. Jednym z tych pracowników był powód. Podkreślono, że do przeprowadzenia przedstawionych przekształceń pozwana była zobligowana w związku z koniecznością dostosowania polskich przepisów do bezwzględnie obowiązujących norm prawa Unii Europejskiej.

Następnie zawarto, iż twierdzenia powoda, zgodnie z którymi złożone mu wypowiedzenie zmieniające było przejawem mobbingu należy zatem uznać za zupełnie bezzasadne. Pozwana wskazała, że sam fakt proponowania pracownikowi

różnych stanowisk nie świadczy o tym, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest niezasadna, a pracodawca „sam nie wie co zmienia i dlaczego”. (...) S.A. podała, że z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić, zwłaszcza mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy. Następnie wskazano, że w ramach przekształceń wewnętrznych, doszło do przekazania czynności wykonywanych przez dział, w którym bezpośrednio pracował powód spółce eksploatacyjno-inwestycyjnej, w wyniku czego zlikwidowaniu muszą ulec wszystkie stanowiska techników ds. oględzin sieci. Z kolei pracodawca, związany postanowieniami Gwarancji Zatrudnienia zawartymi w Umowie (...), nie może dokonać wypowiedzenia stosunku pracy pracownikom zajmującym wskazane stanowiska. Zmuszony jest do poszukiwania odpowiednich stanowisk dla pracowników zajmujących likwidowane stanowiska w ramach istniejącego zapotrzebowania oraz dokonania im wypowiedzeń zmieniających. Pozwana podkreśliła, że zmiany w organizacji wewnętrznej dotknęły nie tylko powoda, ale szereg innych pracowników, a spółka w miarę możliwości dążyła do zawarcia porozumienia zmieniającego, aby uniknąć sporów. Zdaniem pozwanej na tle przedstawionych okoliczności należy rozpatrzyć oferowanie powodowi w krótkim odstępie czasu kilku różnych stanowisk. Pozwana przedstawiała, iż mając na uwadze zarówno zapotrzebowanie zakładu pracy oraz malejący popyt na usługi świadczone przez pozwanego, jak i dobro powoda, starała się znaleźć dla niego odpowiednie stanowisko, a gdy powód odmówił wyrażenia zgody na proponowane porozumienia zmieniające, stanowiska te zostały zaproponowane innym pracownikom, którzy zajmowali się oględzinami sieci, po czym pozwany zaproponował powodowi stanowisko, które odpowiadałoby jego kwalifikacjom, a jednocześnie pozwoliłoby na efektywne wykorzystanie powoda jako pracownika.

Ponadto w ocenie pozwanej za bezprzedmiotowe należy uznać twierdzenia powoda, że treść notatki służbowej sporządzonej w dniu 28 lutego 2013 r. wskazuje na brak wiedzy pozwanej o przyczynach i skutkach dokonanych zmian. Pozwana przytoczyła, iż notatka została podpisana jedynie przez członków związku zawodowego, którzy byli bezpośrednio zainteresowani w sprawie i nie podpisał jej uczestniczący w spotkaniu reprezentant pracodawcy, nie potwierdzając tym samym, że jego oświadczenie w niej zawarte są zgodne z prawdą. Niemniej jednak w ocenie pozwanej nawet jeżeli uznać, iż wskazane oświadczenia są zgodne z prawdą, w żaden sposób nie wskazują one, że pozwana nie ma wiedzy na temat dokonanych zmian, a tym samym przyczyna jest pozorna. Jednocześnie przedstawiono, iż pozwana jest dużą spółką, wykonującą szereg rodzajów działalności i nie każda osoba z jej władz ma pełną wiedzę na temat każdego z aspektów działalności. W związku z tym w jej ocenie nie można uznać, że brak odpowiedzi związany był z brakiem wiedzy pozwanego o przyczynach wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym świadczy o jego pozorności.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2014r., w punkcie I wyroku, oddalił powództwo, a w punkcie II zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód A. T. jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 sierpnia 2001 roku na stanowisku technika do spraw oględzin sieci, wykonując oględziny linii niskiego napięcia i stacji transformatorowych.

Dnia 12 grudnia 2011 roku została zarejestrowana spółka (...) i (...) Sp. z o.o., która rozpoczęła działalność operacyjną od 1 maja 2012 roku. Wówczas w spółce (...) S.A. nastąpił proces wydzielenia części zakładu pracy i przekazano część pracowników do wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym spółki eksploatacyjno – inwestycyjnej. Temu procesowi towarzyszyły wielomiesięczne negocjacje ze stroną związkową, zakończone przystąpieniem przez spółkę do Umowy (...). Wówczas przechodzącym w trybie przepisu art. 23¹ k.p. pracownikom zagwarantowano wszelkie, nabyte u dotychczasowego pracodawcy, uprawnienia wynikające z wewnątrzzakładowych uregulowań. Przechodzący pracownicy zachowali dotychczasowe warunki pracy i płacy. Spółka zajmowała się eksploatacją sieci, usuwaniem awarii i sprawami inwestycyjnymi. Z dniem 01 stycznia 2013 roku w (...) S.A. rozpoczął się proces przekazywania czynności dotyczących oględzin sieci do realizacji przez spółki eksploatacyjno-inwestyjne. W związku z zaprzestaniem realizowania wskazanych czynności z zakresu działalności (...) S.A. Oddział w E. zaistniała konieczność

dostosowania wielkości zatrudnienia do bieżących potrzeb. Przy ograniczeniu zakresu realizowanych zadań przez D. (...) Eksploatacją konieczna stała się likwidacja stanowiska technika ds. oględzin sieci.

W dniu 28 lutego 2013 roku oraz w dniu 15 lutego 2013 roku pozwana złożyła powodowi propozycję dwóch projektów porozumień zmieniających, których powód nie przyjął. Wobec powyższego pozwana skierowała w dniu 22 lutego 2013 roku do związków zawodowych pismo z zapytaniem o ewentualne zastrzeżenia odnośnie zamierzonego względem powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. W odpowiedzi (...) Związek Zawodowy (...) wskazał, że nie wyraża zgody na dokonanie przedmiotowego wypowiedzenia, a wskazane w treści pisma przyczyny, podstawy i zakres wypowiedzenia uważa w całości za nieuzasadnione i nieprawidłowe. Pomimo negatywnej opinii związków zawodowych i zgłoszonych zastrzeżeń, w dniu 28 lutego 2013 roku zostało powodowi wręczone wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którymi zmianie uległo dotychczasowe stanowisko pracy powoda oraz komórka organizacyjna do której był podporządkowany. Pozwana jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę podała likwidację stanowiska pracy technika ds. oględzin sieci w związku z zaprzestaniem przez pozwaną wykonywania oględzin sieci. Z wypowiedzenia zmieniającego wynikało, że czynności powoda zostały przeniesione do (...) Sp. z o.o., co uzasadniało zmianę stanowiska pracy powoda z wyspecjalizowanego stanowiska technika ds. oględzin sieci na stanowisko robotnika gospodarczego. W wyniku wypowiedzenia zmieniającego warunków umowy o pracę zmianie uległa kategoria zaszeregowania z VII grupy na grupę X, natomiast wynagrodzenie powoda pozostało bez zmian. Zakres czynności wykonywanych na zaproponowanym stanowisku pomimo jego odmiennej nazwy jest związany z dotychczasowym zakresem obowiązków powoda, a część czynności jest wręcz identyczna.

Sąd I instancji dokonał swoich ustaleń w oparciu o akta osobowe powoda, umowę społeczną nr 1/1 –GK (...) dotyczącą zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...), akt założycielski E.- (...) sp. z o.o., a nadto zeznania świadka R. B. (1), zeznania świadka J. F., zeznania świadka D. W., a nadto zeznania powoda A. T..

Sąd Rejonowy zważył, iż kwestią sporną było ustalenie przyczyn, podstaw i zakresu wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę.

Analizując materiał dowodowy, Sąd Rejonowy w Elblągu doszedł do wniosku, że przedstawiają one wiarygodny opis sytuacji związanej z przyczynami i zakresem wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę powoda.

Zdaniem Sądu okolicznością wykazaną przez pozwanego w niniejszej sprawie było, iż od dnia 1 stycznia 2013 roku czynności wykonywane przez powoda zostały włączone w zakres usług świadczonych przez spółki eksploatacyjno-inwestycyjne oraz że w dniach 28 stycznia 2013 roku i 15 lutego 2013 roku pozwana złożyła powodowi propozycję zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy, których jednak powód nie przyjął. Następnie pomimo negatywnej opinii związków zawodowych i zgłoszonych zastrzeżeń, w dniu 28 lutego 2013 roku zostało powodowi wręczone wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którymi zmianie uległo dotychczasowe stanowisko pracy powoda oraz komórka organizacyjna do której był podporządkowany bez zmiany wysokości wynagrodzenia.

Sąd przytoczył, że przepis określony w art. 23¹ § 1 k.p. stanowi, iż w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Natomiast skutek wskazany w § 1 następuje z mocy prawa i dlatego nie podlega on ocenie w aspekcie nadużycia prawa przez pracownika /art. 8 k.p./, jest on niezależny od tego, czy pracownik podjął pracę u nowego pracodawcy. W doktrynie dominuje pogląd, że wskazany skutek następuje niezależnie od woli pracodawców dokonujących tej czynności oraz od woli pracowników zatrudnianych w przejmowanym zakładzie. Jednakże gdy sprzeciwiają się przejściu do nowego pracodawcy, mogą skorzystać z uprawnienia przewidzianego w § 4 przepisu.

W dalszej części Sąd nadmienił, że SN w wyroku z dnia 01 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 412, przyjął, iż przepis art. 23¹ § 1 jest bezwzględnie obowiązujący i przejście w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Nie jest również możliwe uchylenie skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej /umowy/ pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą.

Sąd jednocześnie podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 03 czerwca 1998 r., I PKN 159/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 363, według którego dla zakresu zastosowania art. 23¹ § 1 obojętny jest przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę w oparciu o majątek przejęty w całości lub w części od poprzedniego pracodawcy, a więc nie musi być to działalność tego samego lub podobnego rodzaju. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że ograniczenia nowego pracodawcy co do dopuszczalności zmiany rodzaju działalności związanej z przejętym zakładem pracy pozostawałyby w sprzeczności z zasadą wolności działalności gospodarczej /art. 20 i 22 Konstytucji RP/.

W świetle przytoczonego orzecznictwa, Sąd Rejonowy, zaakcentował, iż wymieniony przepis nie będzie miał zastosowania w przypadku przesunięć zadań w ramach wewnętrznej organizacji pracodawcy.

Sąd Rejonowy w świetle materiału dowodowego przyjął, że powód jest obecnie zatrudniony w D. (...) Eksploatacją w Rejonie (...) w B. w ramach oddziału pozwanego w E.. Czynności które były dotychczas wykonywane w ramach tego działu zostały przekazane (...) Sp. z o.o. Wobec tego Sąd zważył, iż nie jest to podmiot zewnętrzny w stosunku do pracodawcy, a podmiot wewnętrzny ściśle z nim powiązany. (...) S.A. posiada 100 % udziałów w spółce (...) i (...) Sp. z o.o. Dyrektor pozwanej ustala budżet dla spółki określa zakres jej zadań oraz kontroluje ich wykonanie. Zatrudnianie pracowników przez spółkę ograniczone jest ściśle zakresem zadań określanych przez władze pozwanej. Spółka jest uzależniona od pozwanej pod względem finansowym i ekonomicznym. Ponadto na mocy decyzji Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego w G. z dnia 30 stycznia 2012 roku jest członkiem Podatkowej Grupy (...) pod nazwą (...).

Wobec tego, Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p., lecz do przekształceń organizacyjnych wewnątrz pracodawcy, do których nie ma zastosowania wyżej wymieniony przepis.

Sąd I instancji podkreślił, że takie rozumienie przejścia zakładu pracy na podstawie przepisu art. 23¹ § 1 k.p. jest powszechnie aprobowane w literaturze przedmiotu, gdzie przyjmuje się, że przejście zakładu pracy lub jego części wiąże się ze zmianą statusu pracodawcy, nie dojdzie do przejścia zakładu pracy w przypadku reorganizacji polegającej jedynie na tworzeniu lub likwidacji stanowisk pracy albo całych działów, które to nie wpływają na status prawny pracodawcy jako takiego, powołując się na literaturę prawną /Komentarz do kodeksu pracy. red. Krzysztof Walczak/.

Jednocześnie Sąd zważył, że pozwana w żaden sposób nie naruszyła postanowień umowy (...) nr 1/1 –GK (...) dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...), wypowiadając powodowi dotychczasowe warunki umowy o pracę, przyjmując, iż pozwany wykazał, że dokonane wypowiedzenie zmieniające powodowi warunki pracy odpowiada wymogom formalnym i jest prawdziwe oraz konkretne.

W ocenie Sądu pozwana poprzez przedstawione dokumenty oraz zeznania świadków udowodniła, że dotychczasowe obowiązki powoda zostały przekazane spółce zewnętrznej i obecnie pozwana nie ma możliwości zatrudnienia powoda powierzając mu dotychczasowe obowiązki. Nadto zdaniem Sądu Rejonowego pozwana dołożyła wszelkich starań, aby obecny zakres obowiązków powoda był jak najbardziej zbliżony do obowiązków wykonywanych przez niego przed dokonaniem wypowiedzeniem zmieniającym.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd I instancji orzekł jak w pkt I wyroku, a nadto w pkt II zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., a także § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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 /tekst jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 490/.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości. Powód postulował o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Powód jednocześnie na wypadek nie uwzględnienia powyższego wniosku wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania, jako części kosztów procesu.

Apelant zaskarżonemu wyrokowi Sądu Rejonowego zarzucił:

- błędy w ustaleniu stanu faktycznego skutkujące nieprawidłową oceną całokształtu okoliczności ujawnionych w toku postępowania przed Sądem I instancji, w tym w szczególności w zakresie charakteru przejścia pracowników do spółki zależnej oraz faktycznej zmiany zakresu obowiązków powoda oraz okoliczności dotyczących przejścia ogłędzin do spółki zależnej,

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie w tym w szczególności art. 13 ust. 1 Umowy (...) nr (...) – GK (...) oraz art. 23¹ kodeksu pracy, a także art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy oraz art. 38 i art. 45 kodeksu pracy,

- naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotne znaczenie dla sprawy, w tym w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., art. 316 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.,

- nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy, w szczególności polegające na pominięciu analizy prawidłowości i zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego w zakresie podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia,

- nieuwzględnienie zmian podmiotowych po stronie pozwanej, zgłoszonych przez pełnomocnika pozwanego.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, iż Sąd I instancji popełnił szereg błędów formalnych i merytorycznych, które w całości uzasadniają wniesienie środka odwoławczego.

Odnośnie błędów w ustaleniu stanu faktycznego apelant podniósł, iż Sąd błędnie uznał, iż spółka (...) i I. przejęła całość zadań dotyczących ogłędzin sieci, a tym samym, że pozwany zaprzestał prowadzenia tego rodzaju działalności, co jest sprzeczne z treścią dowodów w sprawie. Powód podkreślił, iż świadkowie i pozwany wskazali, że do spółki zależnej przeniesione zostały jedynie ogłędziny sieci niskiego napięcia oraz stacji transformatorowych, podczas gdy ogłędziny sieci średniego i wysokiego napięcia pozostały u pozwanego. Tym samym jego zdaniem, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna likwidacji stanowiska pracy technika ds. ogłędzin sieci, wynikająca - jak wpisano w wypowiedzeniu - z zaprzestania przez pozwaną wykonywania ogłędzin sieci - jest nieprawdziwa, co Sąd Rejonowy w wyrokowaniu całkowicie pominął. Nadto zdaniem powoda, Sąd Rejonowy błędnie przyjął w ustalonym stanie faktycznym, iż „zakres czynności powoda wykonywanych na zaproponowanym stanowisku pomimo jego odmiennej nazwy jest związany z dotychczasowym zakresem obowiązków powoda, a część czynności jest wręcz , identyczna", bowiem z dołączonych do akt sprawy zakresów obowiązków powoda na pierwszy rzut oka widać, iż nie pokrywają się w żadnym punkcie. Reasumując w ocenie strony powodowej mając na uwadze fakt, iż zakresy obowiązków dotyczące stanowiska technika ds. ogłędzin sieci oraz stanowiska robotniczego - zostały przez stronę powodową zgłoszone jako dowody, a ponadto znajdowały się w aktach osobowych powoda, wysuwanie przez Sąd I Instancji twierdzeń tak wyraźnie sprzecznych z rzeczywistością, rodzi uzasadnione obawy, iż Sąd w ogóle nie zapoznał się z materiałem dowodowym zebrany w sprawie i orzekał wyłącznie opierając się na pismach procesowych strony pozwanej. Wobec tego powód zarzucił, iż Sąd Rejonowy pominął fakt, że nowy zakres obowiązków powoda był rodzajowo odmienny i wiązał się z innym ryzykiem zawodowym, co miało wpływ na bezzasadne niezastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 13 Umowy (...).

Następnie w kontekście zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, powód zwrócił uwagę na błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy w Elblągu - za niezasadne - zastosowanie art. 13 ust. 1 Umowy (...) nr (...) - GK (...) z uwagi

na uznanie, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy powoda nie naruszyło Umowy (...). Apelant przytoczył, iż Sąd orzekający uznał złożone powodowi wypowiedzenie za nienaruszające w „żaden sposób przepisów” Umowy (...). W jego ocenie z uwagi na brak szerszego uzasadnienia stanowiska, można jedynie domniemywać, że Sąd I instancji dokonał takiej oceny wypowiedzenia także w kontekście zapisów art. 13 ust. 1 pkt 1 i 3 Umowy (...). Powód także zawarł iż Sąd w całości pominął wzrost ryzyka zawodowego pracownika, które zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 Umowy (...) uzasadniało uzyskanie zgody związków zawodowych na dokonanie wypowiedzenia, a nadto pominął fakt, iż sama zmiana kategorii zaszeregowania odbija, się w sposób jednoznaczny na rzeczywistym wynagrodzeniu pracownika. Apelant wskazał, że przypisanie do ostatniej kategorii zaszeregowania z dotychczasowym wynagrodzeniem skutkować będzie pozbawieniem go prawa do wszelkich awansów, a w konsekwencji, prawa do podwyżek i wzrostu wynagrodzenia. Taka sytuacja nie miałaby miejsca, gdyby nie dokonano wypowiedzenia zmieniającego i obniżenia o kilka stopni kategorii zaszeregowania powoda. Apelant wskazał, iż potwierdzeniem przedstawionego stanowiska, są zeznania świadka R. B. (1), który potwierdził okoliczność pomijania powoda przy podwyżkach, oraz karty dotychczasowego i nowego zakresu obowiązków powoda, z których jasno wynikało, że nowe obowiązki powoda, wymuszające bezpośredni kontakt z napięciem elektrycznym, zwiększają ryzyko jego pracy. Podkreślił także, iż te okoliczności nie zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną, a Sąd I instancji w żaden sposób nie odniósł się do przedmiotowych argumentów i nie zastosował, chociaż powinien art. 13 Umowy (...).

Jednocześnie strona powodowa przedstawiła, iż Sąd zastosował błędną wykładnię i niewłaściwie zastosował art. 23¹ kp poprzez przyjęcie, że przejście części ogłędzin do spółki zależnej wraz z pracownikami, nie stanowiło przejścia w trybie art. 23¹ kp, opierając się twierdzeniu pozwanego, iż skoro spółki te są powiązane kapitałowo i stanowią podatkową grupę kapitałową, to przedmiotowa zmiana stanowiła element przekształcenia organizacyjnego wewnątrz pracodawcy. Powód zaznaczył, iż Sąd Rejonowy oparł się na cytacie z komentarza, który dotyczył reorganizacji i zmian stanowisk w ramach działów danego pracodawcy, wobec czego całkowicie absurdalne jest twierdzenie Sądu, iż przesunięcia pracowników oraz czynności do innej spółki - są elementem wewnętrznej reorganizacji w ramach pracodawcy. Zdaniem powoda o ile dopuszczalne jest istnienie w ramach jednej spółki kilku pracodawców (w ramach samodzielnych oddziałów itp.), o tyle uznanie grupy podatkowej za jednego pracodawcę (złożonego z dwóch spółek), jest swoistą nowością w zakresie analizy art. 3 kodeksu pracy.

Następnie apelant powołał się na niewłaściwe zastosowanie przez Sąd art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy oraz art. 38 i art. 45 kodeksu pracy, poprzez pominięcie faktu, iż pozwany nie wskazał prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, a ponadto w procedurze konsultacji zamiaru wypowiedzenia nie podał jej treści oraz nie wskazał i nie ocenił kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia zmieniającego. Wobec tego w jego ocenie z okoliczności sprawy wynika bowiem, iż przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające zostało złożone z naruszeniem prawa.

W dalszej części powód ponownie podkreślił, iż pozwany wskazał nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia, który to fakt, Sąd orzekający całkowicie pominął, z zaznaczeniem że skoro nie całe ogłędziny uległy likwidacji, to tym samym pracodawca nie uzasadnił podstawy wypowiedzenia zmieniającego w sposób wystarczający, szczególnie, iż pozwany nie ma prawa do uzupełniania przyczyny wypowiedzenia w trakcie procesu. Zatem według niego Sąd I instancji całkowicie pominął obowiązek prawidłowego zastosowania przytoczonych przepisów kodeksu pracy. Nadto apelant podał, że prawidłowa przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana także w piśmie składanym stronie związkowej w trybie art. 38 kodeksu pracy, a brak tej przyczyny uniemożliwił związkom zawodowym odniesienie się do jej zasadności, co w konsekwencji prowadzi do uznania, iż złożone wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, co narusza art. 45 kp.

Wobec tego, zdaniem powoda, mając bowiem na uwadze jedynie częściową likwidację czynności związanych z prowadzeniem ogłędzin, de facto doszło do likwidacji części stanowisk pracy, czego dowodem jest pozostawienie u pracodawcy na stanowisku technika ds. ogłędzin sieci M. S.. Zatem w takim wypadku pracodawca naruszył przepisy prawa pracy, ponieważ nie wskazał kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia, co stanowi to oczywiste naruszenie prawa, które Sąd orzekający w całości pominął, kwitując w uzasadnieniu kwestię wypowiedzenia jednym zdaniem: „w toku postępowania przez Sądem pozwany wykazał, że dokonane wypowiedzenie zmieniające powodowi

warunki pracy odpowiada wymogom formalnym i jest prawdziwe oraz konkretne". W konkluzji zdaniem powoda, Sąd w żaden sposób nie zastosował przepisów materialnego prawa pracy, i co więcej nie wskazał, na jakiej podstawie dał w tej kwestii wiarę jedynie stronie pozwanej.

W dalszej części przedstawił stanowisko w zakresie naruszenia przepisów prawa procesowego.

W pierwszym rzędzie strona powodowa podniosła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie oceny dowodów zebranych w sprawie w sposób nieszechstronny, fragmentaryczny i powierzchowny, w odniesieniu do zeznań świadków: R. B. (1), J. F., D. W. oraz zeznań powoda, a nadto wyprowadzenie na ich podstawie błędnych wniosków, uchybiając przy tym podstawowym regułem służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułem logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów.

Powód wskazał, że nie da się wyprowadzić w sposób logiczny z faktów stwierdzonych materiałem dowodowym zebrany w sprawie, tak jak to zrobił Sąd I instancji, iż z dniem 01 stycznia 2013 r. czynności realizowane przez powoda zostały włączone w zakres usług świadczonych przez spółki zewnętrzne i pozwany nie ma możliwości zatrudnienia powoda powierzając mu dotychczasowe obowiązki. Apelant przedstawił, iż z okoliczności faktycznych sprawy wynika bowiem, że pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 28 lutego 2013 r. wskazał jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska powoda w związku z zaprzestaniem oględzin sieci i włączeniem ich w zakres usług zewnętrznych. Powód podał, że zeznania świadków potwierdziły, iż w zakres usług zewnętrznych weszła tylko część czynności z zakresu oględzin sieci (niskie napięcie i stacje transformatorowe), a pozostała część nadal jest wykonywana przez pozwanego (średnie i wysokie napięcie). Nadto zachowane również zostało stanowisko, na którym wykonywano czynności wchodzące w dotychczasowy zakres obowiązków powoda. Dodatkowo zaznaczono, iż zeznania powoda oraz R. B. (1), a także pośrednio D. W., potwierdziły dodatkowo, że powód wykonywał nie tylko zadania z zakresu oględzin sieci niskiego, ale też średniego napięcia, a zatem w tej części, która pozostała u pozwanego. Strony powodowa cytując zeznania świadków R. B., J.F. oraz D. W. wskazał, że z zeznań świadków wynika, iż oględziny sieci zostały przeniesione na zewnątrz tylko w części. Apelant przy tym wskazał, iż tą część zeznań, Sąd I instancji pominął i nie wziął w ogóle pod uwagę, pomimo tego, że nie podważył ich mocy dowodowej, a wręcz uznał, że „przedstawiają wiarygodny opis sytuacji związanej z przyczynami i zakresem wypowiedzenia...”. Sąd nie odniósł się do treści tych zeznań w uzasadnieniu, a także nie zwrócił w żaden sposób uwagi na wynikające z nich odrębności, uznając je de facto za spójne, co uzasadnia zarzut naruszenia przez art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów zebranych w sprawie w sposób nie- wszechstronny, fragmentaryczny i powierzchowny. Nadto w jego przekonaniu Sąd wyprowadził na podstawie wskazanych zeznań wnioski, z nich niewynikające, tj. że pozwany zgodnie z twierdzeniem z wypowiedzenia zmieniającego, faktycznie zaprzestał prowadzenia oględzin sieci, i w efekcie nie można już powierzyć powodowi dotychczasowych obowiązków.

Powód wskazał, że wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu Sąd I instancji pominął fakt, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym jest nieprawdziwa, bowiem nie doszło do likwidacji całości oględzin sieci u pozwanego, lecz jedynie części, a ponadto, iż stanowisko technika ds. oględzin sieci zostało u pozwanego zachowane. Następnie nadmienił, iż z bogatego orzecznictwa sądowego w tym zakresie wynika jednoznacznie, że w przypadku ograniczania zatrudniania na danym stanowisku, tak jak de facto w tym wypadku, pozwany winien był wskazać, jakie przesłanki kierowały wyborem pracownika do dalszej pracy na danym stanowisku oraz zaznaczyć, że pracodawca nie wskazał, dlaczego do dalszych oględzin sieci u pozwanego wyznaczony został M. S., ani żadna informacja w tym zakresie nie została zawarta w wypowiedzeniu zmieniającym. Dodatkowo apelant podał, że Sąd Rejonowy całkowicie pominął przytoczony brak formalny wypowiedzenia zmieniającego, szczególnie, iż wiedza o częściowym pozostawieniu oględzin sieci u pozwanego, pozostając w świetle zeznań świadków, co jest bezsporne.

W takim stanie rzeczy, powód wysnuł wniosek, iż Sąd I instancji w ogóle nie rozważył materiału dowodowego, pominął istotne zeznania świadków, a ze złożonych zeznań wyciągnął wnioski, które nie znajdują żadnego poparcia w materiale dowodowym.

Jednocześnie według strony powodowej na szczególną dezaprobatę zasługują, przytoczone za pozwanym, twierdzenia dotyczące art. 23¹ kp, w którym Sąd uznaje, iż przejście czynności do spółki zależnej, nie stanowi przejścia w trybie art. 23¹ kp, ponieważ stanowi to wewnętrzną, organizacyjną sprawę spółki (z uwagi na powiązanie kapitałowe ze spółką zależną). Apelant podał, że gdyby przyjąć taką interpretację za prawdziwą to należałoby zakwestionować wszystkie dokonane przejścia pracowników w trybie art. 23¹ k.p. zrealizowane w Grupie E. w ostatnich 10 latach, ponieważ praktycznie wszystkie dokonywane były w ramach spółek ściśle powiązanych kapitałowo. Zatem w jego ocenie analiza Sądu I instancji uznająca przejście pracowników pomiędzy spółkami zależnymi, za wewnętrzną zmianę organizacyjną spółki jest kuriozalna i wskazuje na brak wiedzy Sądu o charakterze spółek kapitałowych i ich odrębności prawnej. Mylenie bytu prawnego spółki z bytem prawnym jej wspólnika jest czymś zaskakującym, szczególnie jeśli dotyczy to orzeczenia niezawisłego Sądu. W konkluzji zarzutów do wskazanego przepisu, powód wskazał, iż przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów znalazło istotne przełożenie na wynik sprawy, wpływając na ocenę prawną zaistniałych okoliczności faktycznych.

Kolejnym naruszeniem prawa procesowego, zdaniem apelującego jest art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie wyczerpującego wskazania podstawy prawnej i sposobu jej wykładni odnośnie zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego złożonego powodowi.

W tym kontekście w apelacji wskazano, iż Sąd I instancji nie przedstawił w wyroku wyczerpującej podstawy prawnej swojego rozstrzygnięcia odnośnie zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego złożonego powodowi, posługując się w przeważającej części uzasadnienia wyłącznie cytatami z pism procesowych strony pozwanej i ograniczając swoje własne rozważania jedynie do kilku lakonicznych sformułowań.

W jego ocenie z uwagi na przedmiot pozwu, Sąd I instancji był zobowiązany do oceny dokonanego wypowiedzenia według wskazań art. 45 k.p., tj. pod względem jego zasadności oraz zgodności z prawem. Z kolei dla takiej oceny Sąd zdaniem powoda winien był zastosować w szczególności odpowiednie przepisy kodeksu pracy oraz postanowienia Umowy (...), będącej dla pozwanego źródłem wiążącego go prawa pracy. Sposób przeprowadzenia tej oceny, powinien zostać wyrażony w uzasadnieniu wyroku, ze wskazaniem jakie przepisy prawa Sąd zastosował oraz z wyjaśnieniem, jakie elementy stanu faktycznego zdecydowały o ich zastosowaniu i w jaki dany przepis sposób wpłynął na treść rozstrzygnięcia (zgodnie z wyrokiem SN z dnia 9 maja 2013 r., II UK 301/12), czego Sąd w żaden sposób nie dopełnił w przedmiotowej sprawie. Następnie apelant podniósł, iż Sąd Rejonowy po dokonaniu szerokiej wykładni art. 23¹ k.p., zakończonej stwierdzeniem, że ten przepis nie znajduje zastosowania w stanie faktycznym niniejszej sprawy, w pozostałej części uzasadnienia, zwłaszcza w ocenie zgodności wypowiedzenia z Umową Społeczną, poprzestał jedynie na lakonicznych stwierdzeniach, zgodnie z którymi: pozwana spółka nie naruszyła w żaden sposób postanowień Umowy (...) (...) wypowiadając powodowi dotychczasowego warunki umowy o pracę oraz dokonane wypowiedzenie zmieniające pogodowi warunki pracy odpowiada wymogom formalnym i jest prawdziwe oraz konkretne.

Wobec tego, w jego przekonaniu tak sformułowane uzasadnienie Sądu Rejonowego nie spełnia w żaden sposób istoty i wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, do której zobowiązany jest Sąd na mocy art. 328 § 2 k.p.c., ze zwróceniem uwagi, iż takie wyjaśnienie było tym bardziej konieczne, że kwestią sporną między stronami była właśnie zgodność wypowiedzenia z art. 13 Umowy (...), w kontekście podnoszonych przez powoda zarzutów o zwiększeniu ryzyka zawodowego i faktycznym obniżeniu wynagrodzenia, z uwagi na pozbawienie prawa do podwyżki (w efekcie zmiany kategorii zaszerogowania). W takim stanie wobec przedstawionych braków, treść uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу Sądu, który doprowadził do wydania takiego, a nie innego rozstrzygnięcia. W tym miejscu powód po raz kolejny podkreślił, iż Sąd I instancji błędnie przyjął, że pozwany w sposób całościowy przekazał czynności dotyczące oględzin sieci - wykonywane m.in. na stanowisku powoda - do realizacji przez spółki eksploatacyjno-inwestycyjne i tym samym definitywnie zaprzestał ich realizacji, co wiązało się z koniecznością dostosowania zatrudnienia do bieżących potrzeb pozwanego. Więc wedłu niego wniosek wyprowadzony przez Sąd Rejonowy pozostaje w całkowitej sprzeczności z treścią dowodów przeprowadzonych w sprawie.

Następnie powód ponownie wskazał, że z zeznań świadków i powoda, oględziny sieci zostały przeniesione na zewnątrz tylko częściowo. Zeznania wszystkich świadków powołanych w sprawie zgodnie potwierdziły, że spółki eksploatacyjno-inwestycyjne przejęły jedynie oględziny sieci niskiego napięcia i stacji transformatorowych, natomiast oględziny sieci średniego napięcia pozostały u pozwanego. Z zeznań R. B. (1) oraz D. W. zgodnie wynika dodatkowo, że u powoda zachowane zostało stanowisko równorzędne dla dotychczasowego stanowiska powoda, tj. technik ds. oględzin sieci, zajmowane przez innego pracownika. Nadto powód wskazał, że pomimo wskazania daty 01 stycznia 2013 r. - jako daty rzekomego zaprzestania oględzin sieci przez pozwaną spółkę powód wykonywał te czynności co najmniej do końca okresu wypowiedzenia. Takim razie zdaniem powoda, ustalenia poczynione przez Sąd I instancji są sprzeczne z treścią dowodów przeprowadzonych w sprawie, a dokonana ocena materiału dowodowego zawiera istotne błędy natury faktycznej, co tym samym uzasadnia zarzut naruszenia przez Sąd orzekający art. 328 § 2 kpc, szczególnie wobec ww. braków uzasadnienia.

Apelant jednocześnie podkreślił, iż przedstawiony błąd w ustaleniach faktycznych Sądu I instancji został przyjęty za podstawę wyroku i Sąd Rejonowy orzekł bowiem prawdziwość podanej przyczyny wypowiedzenia tj. likwidacji stanowiska powoda, dokonanej w konsekwencji stwierdzonego przez Sąd przekazania całokształtu czynności i ograniczenia zatrudnienia w spółce. W ocenie strony powodowej odmienne ustalenia faktyczne w przytoczonej kwestii, stanowiłyby podstawę do innej oceny Sądu w kwestii dopełnienia przez pozwanego obowiązku uzasadnienia dokonanego wypowiedzenia zmieniającego i oceny prawdziwości podanych przyczyn owego wypowiedzenia, co miałyby bezpośrednie przełożenie na całościową ocenę prawną złożonego wypowiedzenia, dokonaną przez Sąd orzekający w trybie art. 45 k.p..

Nadto w jego przekonaniu, Sąd Rejonowy popełnił podobny błąd w ustaleniu stopnia podobieństwa między zakresem obowiązków powoda na dotychczasowym i zmienionym stanowisku. Apelant podał, że Sąd I instancji ustalił, że zakres czynności wykonywanych przez powoda na nowym stanowisku pomimo odmiennej nazwy jest związany z dotychczasowym zakresem obowiązków, a część czynności jest wręcz identyczna, a z przedłożonych na piśmie zakresów obowiązków na obu stanowiskach, w tym także z zeznań samego powoda w żaden sposób nie wynika taki stopień podobieństwa, jaki ustalił Sąd orzekający. Powód zwrócił uwagę, że obowiązki przed wypowiedzeniem zmieniającym obejmowały swym zakresem zasadniczo oględziny, przygotowywanie, przyjmowanie zgłoszeń, ocenę stanu technicznego, organizowanie kontroli sieci itp., niewymagające co do zasady bezpośredniej interakcji z siecią i napięciem elektrycznym, a co najwyżej wzrokowej weryfikacji. Z kolei obowiązkiem na nowym stanowisku zadaniem powoda była przykładowo, bieżąca konserwacja, w tym wymiana elementów sieci, pomiary instalacji elektrycznej i ogromowej, a zatem czynności rodzajowo odmienne, bo związane z pracą bezpośrednio na sieci.

Zatem powód wskazał, iż ewidentny brak podobieństwa zakresów obowiązków nie pozwala na ustalenie wyraźnej zbieżności (a tym bardziej „identyczności”) i ścisłego powiązania między nimi, czego dokonał Sąd w przedmiotowej sprawie, a co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Nadto powód podał, iż Sąd I instancji poprzestając na błędnych ustaleniach faktycznych w powyższym kształcie, dokonał ich niewłaściwej kwalifikacji prawnej, uznając, że nowy zakres obowiązków powierzony w wyniku wypowiedzenia zmieniającego nie powoduje wzrostu ryzyka zawodowego, a tym samym nie narusza art. 13 ust. 1 pkt 1 Umowy (...).

Powód wywiódł podobne zarzuty odnośnie materiału dowodowego w kwestii zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, gdyż według niego nie sposób uznać za logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego wniosek Sądu Rejonowego, że pozwany dołożył wszelkich starań, by zmieniony zakres obowiązków powoda był jak najbardziej zbliżony do obowiązków wykonywanych przed dokonaniem wypowiedzenia, w przypadku powierzenia powodowi obowiązków, które w znacznej części odbiegają swoim charakterem od dotychczasowych czynności, a co więcej powodują widoczny wzrost ryzyka zawodowego powoda. Apelant zaakcentował, że Sąd dochodząc do takiego wniosku, nie uwzględnił okoliczności, iż składane propozycje porozumienia oraz wypowiedzenie zmieniające dotyczyły przejście na takie samo stanowisko, a ponadto nieprzyjęte projekty porozumień zawierały istotne błędy, wprowadzały w

błąd pracownika pomijając zmianę kategorii zaszerogowania przy stwierdzeniu, że pozostałe

warunki pracy pozostają bez zmian, a także przypisywano w nich (w projekcie z dnia 28 stycznia 2013 r.) pracownikowi stanowisko którego nawet nie ma w ZUZP obowiązującym u pozwanego. Powód wskazał, że pozwany, wbrew ocenie Sądu Rejonowego, nie podjął w powyższym zakresie żadnych starań.

Powód także zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 316 k.p.c. przedstawionych okoliczności faktycznych, które jego zdaniem mają istotny wpływ na wynik sprawy (w tym w szczególności w zakresie okoliczności dotyczących faktycznego przejścia ogłędzin do spółki zależnej oraz zakresu tego przejścia, wzrostu ryzyka zawodowego powoda na nowym stanowisku, okoliczności deprecjacji pracownika i obniżenia jego poczucia własnej wartości dokonanej degradacją). W tej kwestii strona powodowa podniosła, że Sąd I instancji nie uwzględnił podnoszonej w toku sprawy i wynikającej ze zgromadzonego materiału dowodowego okoliczności, iż dokonywane przez pozwanego zmiany restrukturyzacyjne, w zakresie przekazania części zadań podmiotom zewnętrznym, wymagały uprzednich uzgodnień ze stroną związkową, a takie nie zostały w tym przypadku przeprowadzone, pomimo ugruntowanych procedur w takich przypadkach, obowiązujących u pozwanego. W jego przekonaniu uwydatniało to pozornie wskazywanych przez pozwanego zmian (w tym przekazania całości zadań), ale zostało w całości pominięte przez Sąd orzekający, powierzchownie oceniający zgromadzony materiał dowodowy.

W apelacji także wskazano, że Sąd I instancji pominął istotne dla sprawy okoliczności dotyczące zarzutów, iż złożone wypowiedzenie zmieniające miało charakter pozorny, a faktyczną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego miało być przyporządkowanie powoda do administracyjnej jednostki spółki, która miała zostać wydzielona na zewnątrz, co też faktycznie potem nastąpiło. Tym samym powód został wytypowany do usunięcia ze spółki, a uprzedzające to zdarzenie - wypowiedzenie zmieniające - miało jedynie służyć urzeczywistnieniu tego celu. Spółka, do której docelowo został przeniesiony powód, ma poważne problemy finansowe, co było wskazywane przez związki zawodowe już na początkowym etapie. Według niego okoliczności te potwierdzają, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego miała charakter pozorny i służyła jedynie przyporządkowaniu powoda do grupy pracowników zbędnych zarówno u pracodawcy, jak i w spółce (...), do której de facto powinien był trafić powód.

Z kolei zarzucając Sądowi Rejonowemu nierozpoznanie istoty sprawy, powód powołała się na przedstawione braki merytoryczne i formalne zaskarżonego wyroku, w związku z naruszeniem przez Sąd szeregu istotnych dla sprawy przepisów prawa materialnego i procesowego, związaną z nimi nieprawidłową oceną całokształtu okoliczności ujawnionych w toku sprawy, mającą wpływ na treść rozstrzygnięcia oraz sprzeczność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

W końcowej części apelacji powód wskazał, że Sąd I instancji przy wyrokowaniu nie wziął pod uwagę, iż z dniem 01 stycznia 2014r. Oddział Spółki w E. został zlikwidowany i jego prawa oraz obowiązki przejął Oddział w O..

Pozwana (...) S.A. Oddział w O. złożyła odpowiedź na apelację, w której wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wskazała, iż po dokonaniu analizy ustaleń Sądu I instancji zawartych w uzasadnieniu, jak również zarzutów i twierdzeń powoda zawartych w apelacji, stoi na stanowisku, że zarzuty te są chybione, a apelacja stanowi dowolną polemiką apelanta z prawidłowymi ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy. Następnie pozwana podała, że Sąd I instancji w wyniku przeprowadzonego obszernego i wyczerpującego przedmiot sprawy postępowania dowodowego wszechstronnie przeanalizował materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie, po czym słusznie go ocenił, a w konsekwencji tego wyciągnął miarodajne i prawidłowe wnioski, czego efektem jest obszerne i spójne uzasadnienie wyroku.

(...) S.A. Oddział w O. przytoczyła, iż w przedmiotowej sprawie powód wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenie pozwanego złożonego powodowi w dniu 28 lutego 2013r. w sprawie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed zamknięciem rozprawy – przywrócenie powodowi dotychczasowych warunków pracy. Następnie zaznaczono, iż strona powodowa w ramach postępowania kwestionowała prawdziwość

przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym oraz podobne zarzuty powód formułuje w apelacji kwestionując prawidłowość przyczyny zawartej w wypowiedzeniu zmieniającym.

Pozwana jednocześnie przedstawiła, iż w ramach restrukturyzacji dokonanej u pozwanego wyodrębniono szereg spółek eksploatacyjno-inwestycyjnych, którym przekazano zadania dotyczące oględzin sieci niskiego napięcia, w związku z czym, nastąpiła konieczność zlikwidowania stanowisk pracy związanych z zadaniami przekazanymi spółkom.

Wobec przedstawionej okoliczności, pozwana spółka wskazała, iż do nowych spółek wraz za przejętymi zadaniami zostali przekazani pracownicy. (...) S.A. Oddział w O. zawarła, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zeznań świadków i dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną wynika, że do spółek zewnętrznych zostali przekazani pracownicy zajmujący się oględzinami sieci niskiego napięcia oraz stacji transformatorowych. Ponadto dokładna ilość przejętych osób odpowiada ilości przejętych zadań. Natomiast wobec faktu, iż oględziny sieci średniego i wysokiego napięcia pozostały w pozwanej spółce, część zadań i osób pozostała u pozwanego. Następnie pozwana zaznaczyła, że z uwagi na zmniejszoną konieczność dokonywania oględzin sieci brak było konieczności zatrudniania tak dużej ilości osób w dziale i w związku z tym powód otrzymał wypowiedzenie warunków pracy. Dodatkowo pozwana spółka wskazała, że przyczyna określona w wypowiedzeniu zmieniającym jest jak najbardziej prawdziwa i odpowiada wszelkim wymogom formalnym, z zaznaczeniem iż w toku procesu ustalono, że faktycznie doszło do przejęcia części zadań przez spółkę zewnętrzną wydzieloną z (...) S.A. Natomiast likwidacja części stanowisk pracy w dziale powoda, była związana z wydzieleniem części oględzin do „spółki córki” oraz brakiem konieczności dokonywania tak dużej liczby oględzin. Następnie pozwana zaakcentowała, iż mając na uwadze ochronę zatrudnienia wynikającą z zawartej Umowy (...) powodowi zostało zaproponowane inne stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami, przy czym w wyniku wypowiedzenia warunków nie uległo zmianie wynagrodzenie powoda.

W dalszej części swojego stanowiska pozwana podzieliła stanowisko Sądu I instancji, iż de facto do przekształceń dochodziło w ramach jednej organizacji i struktury pozwanego. Nadto wydzielona spółka zewnętrzna jest w 100 % zależna od pozwanej spółki, a Dyrektor Generalny pozwanej spółki ustala jej budżet oraz decyduje o wielkości zatrudnienia.

W ocenie pozwanej dywagacje na w zakresie art. 23¹ k.p. nie powinny mieć zastosowania na gruncie niniejszej sprawy, gdyż w przypadku wysuwania roszczeń w zakresie art. 23¹ k.p. powód winien odmiennie sformułować żądanie pozwu.

Nadto zdaniem strony pozwanej zadaniem Sądu Rejonowego było ustalenie, czy przedmiotowa przyczyna zawarta w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę była rzeczywista, po czym zawarła, iż takie ustalenia zostały poczynione i można z nich wywieść, że faktycznie doszło do zaprzestania wykonywania oględzin sieci oraz w wyniku tego dokonano likwidacji stanowiska technika ds. oględzin sieci, które zajmował powód. Dodatkowo w jej ocenie należy skonstatować, iż przekazanie prowadzenia oględzin sieci do spółki zewnętrznej miało wpływ na wypowiedzenie warunków pracy powodowi, z uwagi na likwidację stanowiska wraz z brakiem konieczności dokonywania oględzin sieci średniego i wysokiego napięcia w takim rozmiarze jak dotychczas. Ponadto kryteria, którymi kierował się pracodawca w stosunku do powoda to staż pracy oraz gwarancje zatrudnienia bezpośrednio wymienione w wypowiedzeniu /staż pracy oraz gwarancja zatrudnienia wynikająca z umowy społecznej/.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako zasadna skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i przywróceniem powodowi A. T. poprzednich warunków pracy u pozwanej (...) S.A. w G. Oddział w O..

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było czy przyczyna wypowiedzenia warunków pracy, wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu z dnia 28 lutego 2013 roku, zmieniającym warunki pracy powodowi w zakresie stanowiska pracy – z technika ds. oględzin sieci na robotnika gospodarczego, oraz w zakresie komórki organizacyjnej z D. (...) na (...) była rzeczywista i uzasadniona.

Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy w części dotyczącej stanowiska pracy i komórki organizacyjnej jest „likwidacja stanowiska pracy technik ds. oględzin sieci w związku z zaprzestaniem przez (...) Oddział w E. wykonywania oględzin sieci. Wymienione czynności zostały włączone w zakres usług zewnętrznych realizowanych przez spółki eksploatacyjno-inwestycyjne”. Pracodawca zauważył przy tym, że kieruje się zagwarantowaniem możliwości kontynuowania pracy w spółce, stażem pracy powoda oraz gwarancjami zatrudnienia wynikającymi z Umowy (...) nr (...) - GK (...) z dnia 19 lipca 2007r..

Biorąc pod uwagę fakt, że przepis art. 382 k.p.c. nie nakłada na Sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz Sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji, możliwa był ocena zarzutów apelacyjnych powoda bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego w sprawie.

Trafnie zauważył apelant, iż Sąd Rejonowy dopuścił się błędów w ustaleniu stanu faktycznego, w szczególności Sąd błędnie uznał, iż spółka (...) i I. przejęła całość zadań dotyczących oględzin sieci, a tym samym, że pozwany zaprzestał prowadzenia tego rodzaju działalności, co jest sprzeczne z treścią dowodów w sprawie. Ze zgromadzonego przed Sądem I instancji materiału dowodowego wynika bowiem, że do spółki zależnej przeniesione zostały jedynie oględziny na liniach niskiego napięcia oraz stacjach transformatorowych średniego i niskiego napięcia. Pozostały zatem u pozwanej oględziny linii średniego i wysokiego napięcia, więc nie doszło do zaprzestania wykonywania przez pozwanego oględzin sieci, na co powoływała się pozwana w wypowiedzeniu zmieniającym powodowi warunki pracy.

Podkreślić należy, że niezależnie od zeznań świadków J. F., R. B. (1) i D. W., którzy powyższe okoliczności potwierdzili, za prawidłowością tych ustaleń przemawia treść pisma Dyrektora Generalnego pozwanej - K. S. z 21 lutego 2013r./ k. 7-8 akt sprawy /, z którego wynika, że, od 01 stycznia 2013r. ... **rozpoczął się proces przekazywania** czynności dotyczących oględzin sieci do realizowania przez spółki eksploatacyjno-inwestycyjne. Wobec powyższego – **przy ograniczeniu zakresu** realizowanych zadań przez D. (...) Eksploatacji koniecznym jest likwidacja stanowisk technika ds. oględzin sieci. Niewątpliwie więc, na dzień 28 lutego 2013r., trwał proces przekazywania oględzin sieci spółkom zależnym, a spółki te nie przejęły całości zadań dotyczących oględzin sieci.

Nietrafne również były ustalenia Sądu I instancji, iż „zakres czynności powoda wykonywanych na zaproponowanym stanowisku pomimo jego odmiennej nazwy jest związany z dotychczasowym zakresem obowiązków powoda, a część czynności jest wręcz, identyczna”. Zakres obowiązków na nowym stanowisku zawężony jest do prac porządkowo- naprawczych, do których wymagane jest tylko wykształcenie podstawowe /k. 46 akt osobowych /, zaś poprzednie stanowisko nie tylko wymagało wykształcenia średniego technicznego, ale też dodatkowych kwalifikacji technicznych i w żadnym razie nie do obejmowało prac porządkowych, czy też konserwatorskich w pomieszczeniach administracyjnych spółki.

Zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelującego, że Sąd I instancji dokonał błędnej oceny wypowiedzenia w kontekście zapisów w/w Umowy (...), za wyjątkiem zarzutu wzrostu ryzyka zawodowego pracownika (zdaniem Sądu Okręgowego było ono w obu przypadkach porównywalne z uwagi na bezpośredni kontakt powoda z napięciem elektrycznym na obu stanowiskach). Trafnie bowiem apelant zauważył, że sama zmiana kategorii zaszeregowania odbija się w sposób jednoznaczny na rzeczywistym wynagrodzeniu pracownika, a taka zmiana wymagała, zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 Umowy (...), uzyskania zgody związków zawodowych na dokonanie wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, przypisanie powoda do ostatniej kategorii zaszeregowania z dotychczasowym wynagrodzeniem skutkować będzie pozbawieniem go prawa do wszelkich awansów, a w konsekwencji, prawa do podwyżek i wzrostu wynagrodzenia. Taka sytuacja nie miałaby miejsca, gdyby nie dokonano wypowiedzenia zmieniającego i obniżenia o kilka stopni kategorii zaszeregowania powoda, które w perspektywie spowodowałyby degradację finansową powoda jako pracownika.

Zupełnie niezrozumiała jest argumentacja Sądu Rejonowego w przedmiocie wykładni art. 23¹ kp polegająca na przyjęciu, że przejście części oględzin sieci do spółki zależnej wraz z pracownikami, nie stanowiło przejścia w trybie

art. 23¹ kp.. Sąd Rejonowy oparł się tu na stanowisku pozwanego, iż skoro spółki te są powiązane kapitałowo i stanowią podatkową grupę kapitałową, to przedmiotowa zmiana stanowiła element przekształcenia organizacyjnego wewnątrz pracodawcy.

Miałoby to swoje logiczne uzasadnienie gdyby reorganizacja dotyczyła stanowisk w ramach działów danego pracodawcy. Trudno uznać za prawidłowe rozważania Sądu Rejonowego, że przesunięcia pracowników oraz czynności do innej spółki - są elementem wewnętrznej reorganizacji w ramach pracodawcy. O ile dopuszczalne jest istnienie w ramach jednej spółki kilku pracodawców (w ramach samodzielnych oddziałów itp.), o tyle uznanie grupy podatkowej za jednego pracodawcę (złożonego z dwóch spółek), jest argumentacją całkowicie pozbawioną podstaw w zakresie analizy art.23' kodeksu pracy.

W świetle przepisu art. 23¹ § 1 k.p. :

§1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

§ 6. ⁽²⁶⁾ Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Przepisy powyższe poprzez art. 42 § 1 k.p. stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Podkreślenia wymaga, że art. 23¹ k.p. reguluje zagadnienie przekształceń organizacyjno-prawnych, które polegają na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Pojęcie "zakład pracy" występuje tutaj w znaczeniu przedmiotowym jako pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Część zakładu powinna posiadać zorganizowany zespół pracowników oraz zespół środków majątkowych umożliwiający wykonywanie określonej działalności. Również część zakładu rozumieć należy przedmiotowo. Winna ona charakteryzować się określonym stopniem organizacyjnego wyodrębnienia z zakładu pracy jako całości, musi być ona na tyle wyodrębniona organizacyjnie, aby mogła stanowić placówkę zatrudnienia dla pracowników z nią związanych. W ujęciu art. 23¹ k.p., część zakładu może stanowić pewna określona całość funkcjonująca jako zorganizowana placówka zatrudnienia dla pracowników, którzy mimo zmian po stronie pracodawcy nadal pozostają z nią silnie związani (uchw. SN z 19.01.1993 r., I PZP 70/92, OSN 1993/6/100). Skutkiem przejęcia części zakładu pracy przez inny podmiot jest jego wejście w rolę nowego pracodawcy wszystkich pracowników, którzy przedmiotem swego zobowiązania byli związani z działalnością przejmowanej części zakładu, przy czym skutek ten nie zależy od liczby zatrudnionych, **a więc może obejmować jedną osobę** (wyr. SN z 2.10.1996 r., I PRN 72/96, OSN 1997/7/1150 – patrz komentarz do art. 23¹ k.p. -M. P..

Skoro bezspornym w sprawie było ,że od 1 maja 2012 roku w spółce (...) S.A. nastąpił proces wydzielenia części zakładu pracy i przekazano część pracowników do wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym spółki eksploatacyjno – inwestycyjnej, przy czym zgodnie z postanowieniami w/w Umowy (...) przechodzącym w trybie przepisu art. 23¹ k.p. pracownikom zagwarantowano wszelkie, nabyte u dotychczasowego pracodawcy, uprawnienia wynikające z wewnątrzzakładowych uregulowań i zachowali oni dotychczasowe warunki pracy i płacy, niezrozumiałym jest inne potraktowanie powoda. Jego sytuacja nie różni się pod względem prawnym w żaden sposób od sytuacji pracowników, którzy zostali przejęci przez nową spółkę we wcześniejszym okresie, skoro obecnie przekazuje się (stopniowo) zadania organizacyjnie wyodrębnionego D. (...) Siecią.

Powyższe rozważania są o tyle niecelowe, że powód nie formułował roszczeń w oparciu o przepis 23¹ k.p.. Powód jednak wywodził, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy była pozorna właśnie dlatego, że pracodawca chciał uniknąć skutków wynikających z powyższego przepisu, co wymagało odniesienia się również do tego zarzutu apelacyjnego.

Wobec powyższych ustaleń i rozważań przyjęć należało, że przyczyna wypowiedzenia warunków o pracę powodowi nie była rzeczywista, lecz miała charakter pozorny. Dodatkowo naruszała przepisy prawa pracy, a mianowicie art.13 ust. 1 pkt 1w/w Umowy (...). Pozwana zdaje się nie zauważać, że w niniejszej sprawie doszło do klasycznego przejścia zadań / i pracowników / przez spółkę zewnętrzną w zakresie oględzin sieci i proces ten nadal trwa. Zatem, należało powoda przenieść do spółki zajmującej się obecnie tymi zadaniami, bądź pozostawić go na dotychczasowym stanowisku, ograniczając zakres zadań do sieci średniego i wysokiego napięcia, gdyż wypowiedzenie warunków pracy powodowi w ogóle było niedopuszczalne w tej sytuacji.

Odnosząc się do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy należało uznać go za niezasadny. Podkreślić należy, że :

Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza m.in., że sąd zaniechał zbadania materialno-prawnej podstawy żądania, bezpodstawnie przyjmując, że istnieją przesłanki materialno-prawne unicestwiający roszczenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12.02.2002r., ICKN 486/00, OSP 20/03, Nr3, poz. 36, wyrok S.N z dnia 23.09.1998r. II CKN897/97, OSN 1999r., Nr1, poz.22) .

Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie gdyż sąd badał materialno-prawną podstawę roszczenia, choć dopuścił się naruszenia prawa materialnego, które było wynikiem błędów w ustaleniu stanu faktycznego.

Biorąc powyższe pod uwagę, na zasadzie art. 386 § 1 kpc należało zmienić zaskarżony wyrok i orzec jak w pkt II wyroku.

Z uwagi na fakt, że na dzień wydania wyroku przez Sąd Rejonowy pozwana nosiła nazwę (...) S.A. w G. Oddział w O., w oparciu o przepis art.350 kpc dokonano w pkt I wyroku sprostowania strony pozwanej wpisując jej właściwą nazwę (pkt I wyroku) .

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 kpc w zw. z art. 108 kpc w związku z §11 ust.1 w zw. z §12 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności prawne radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013r.,poz. 490- tekst. jedn) .