

Sygn. akt V Pa 71/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

Sędziowie: SSO Regina Stępień

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2018 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. L.

przeciwko Funduszowi (...) Spółka Akcyjna w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 kwietnia 2018 r.

sygn. akt IV P 176/16

oddala apelację.

SSO Regina Stępień SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2018 r. zasądził od pozwanego Funduszu (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda Z. L. kwotę 26.250 zł tytułem odprawy pieniężnej (punkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (punkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.313 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa (punkt III), nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej od oddalonej części powództwa (punkt IV), nieuiszczone koszty sądowe od oddalonej części powództwa zaliczył na rachunek Skarbu Państwa (punkt V) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 11.021,42 zł (punkt VI).

Sąd Pracy ustalił, że Z. L. był zatrudniony w Kopalni (...) Spółce Akcyjnej w Z. od dnia 1 sierpnia 2003 r., początkowo stanowisku Dyrektora ds. Technicznych, z jednoczesnym pełnieniem funkcji członka Zarządu Spółki do 31 grudnia 2012 r., zaś od 8 września 2012 r. do 24 listopada 2012 r. pełnił obowiązki Prezesa Zarządu Spółki. Na mocy zawartego dnia 13 maja 2014 r. porozumienia zmieniono warunki jego pracy w ten sposób, że jako miejsce wykonywania przez

powoda pracy wskazano Kopalnię (...) w M., z powierzeniem stanowiska Głównego Specjalisty ds. Górniczych oraz pełnieniem funkcji Kierownika Ruchu Zakładu (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.251,79 zł brutto z 3 miesięcy.

Ze względu na trudną sytuację Spółki, uchwałą Zarządu (...) S.A. z dnia 21 sierpnia 2014 r. podjęto decyzję w sprawie wyodrębnienia zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) w postaci Kopalni (...), celem jej zbycia. Uchwała zawierała także wykaz kadry pracowniczej (...), nie uwzględniający powoda.

W dniu 27 maja 2015 r. powodowi wręczono wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2015 r. Jako nowe miejsce jego pracy wskazano Biuro Zarządu Kopalń (...) S.A. w Z., które nie wchodziło w skład (...). Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego podano kwestie organizacyjne wynikające z niezbędnych działań związanych z restrukturyzacją Spółki. Jako podstawę prawną wypowiedzenia zmieniającego wskazano art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Oświadczone, że powód nabędzie prawo do odprawy pieniężnej z powyższego tytułu rozwiązania umowy o pracę. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy powołując się na przedemerytalny okres ochronny. Wobec odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, wypowiedzenie to przekształciło się w wypowiedzenie rozwiązujące.

Na podstawie zawartej dnia 01 lipca 2015 r. umowy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa Kopalni (...) jego nabywcą została firma (...) spółka z o.o. w K., która zgodnie z treścią umowy przejęła pracowników zatrudnionych w (...) M.. W tym samym dniu, na skutek umowy dzierżawy zorganizowanej części przedsiębiorstwa oraz umowy przeniesienia praw i wierzytelności firma (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. wydzierżawiło Kopalnię (...) w M. Kopalni (...) w B. Spółce z o.o. z siedzibą w B. (...) B.). Zgodnie z ust. 10 postanowień ogólnych umowy (...) B. przejęła pracowników zatrudnionych w (...) w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. z dniem wydania, tj. z dniem 01 lipca 2015 r.

Pismem z dnia 19 czerwca 2015 r. powierzono powodowi w trybie art. 42 § 4 k.p. w okresie od 1 lipca do 31 sierpnia 2015 r. w Biurze Zarządu Kopalń (...) S.A. w Z. wykonywanie obowiązków w zakresie czuwania nad przebiegiem archiwizacji dokumentów spółki zwłaszcza po linii techniczno-górnico-mechanicznej, opracowywanie sprawozdań GUS po linii techniczno-górnico-mechanicznej, rozwiązywania zawartych przez Spółkę umów, które nie zostały przekazane do zorganizowanej części przedsiębiorstwa oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez pracodawcę.

W dniu 07 października 2015 r. pierwotnie pozwana Spółka została postawiona w stan likwidacji. Uchwałą z dnia 29 listopada 2016 r. Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Wspólników wstrzymano postępowanie likwidacyjne, odwołano likwidatora Spółki i powołano Zarząd Spółki. Do końca 2015 r. w spółce było zatrudnionych 9 osób, zaś od stycznia 2016 r. w zatrudnieniu pozostało 5 osób. Na dzień 02 marca 2017 r. pozwana Spółka nie zatrudniała już żadnych pracowników na umowę o pracę.

Wyrokami Sądów Rejonowego w Legnicy z 27 stycznia 2016 r. (IVP 177/15) i Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 05 maja 2016 r. oddalono powództwo Z. L. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy. Uwzględniając apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy z dnia 13 kwietnia 2017 r. (IVP 229/15), wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 r. Sąd Okręgowy w Legnicy oddalił jego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy z podmiotem przejmującym wyodrębnioną część przedsiębiorstwa. Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Kopalnie (...) SA z 4 kwietnia 2017 r. połączono w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. ze spółką Fundusz (...) S.A. w W. i przeniesiono cały majątek Kopalni (...) S.A. w M. na Fundusz (...) S.A. w W..

Mając na względzie ustalone na podstawie niekwestionowanych przez strony dowodów fakty Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Stwierdził, że obecnie w orzecznictwie sądowym nie budzi już wątpliwości fakt, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy, ale także w sytuacji wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia.

Odwołując się do zebranego materiału dowodowego Sąd Pracy stwierdził, iż jednoznacznie z niego wynika, iż u podstaw wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę powoda leżały wyłącznie przyczyny niedotyczące pracownika, tj. wyodrębnienie zorganizowanej części przedsiębiorstwa i sprzedaż jej innemu podmiotowi, wraz z przejściem części zatrudnionych tam pracowników do nowego pracodawcy.

W zakresie oceny, czy odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy, mogłaby zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, w rozumieniu art. 10 ust. 1 w/w ustawy i przesądziłaby o pozbawieniu go prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy wskazał, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności przesłuchania powoda wynika, że Z. L. odmówił przyjęcia nowych warunków pracy, powołując się przy tym na to, że pozostaje w okresie ochronnym, gdyż zmiana zaproponowana w treści pisma 27 maja 2015 r. wiązała się z przewidywanym przez powoda rozwiązaniem umowy o pracę w niedługim okresie.

Sąd Pracy podkreślił, że powód był bardzo doświadczonego pracownikiem, pełniącym w przeszłości najwyższe funkcje w zakładzie pracy i w związku z tym miał pełną świadomość wszystkich okoliczności sprawy i konsekwencji wynikających z ewentualnego przyjęcia nowych warunków pracy. W jego ocenie należy brać ten aspekt pod uwagę oceniając ewentualne współprzyczynienie się powoda do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy ocenił, że powód mógł zasadnie przyjmować, że literalne utrzymanie nieproporcjonalnie wysokiego wynagrodzenia jedynie za pracę w biurze, po sprzedaży głównego substratu przedsiębiorstwa, a mianowicie kopalni, było jedynie pretekstem do skłonienia powoda do przyjęcia nowych warunków pracy, aby później móc rozwiązać z nim umowę o pracę. Takie rozumowanie powoda w tamtych okolicznościach faktycznych było w przekonaniu Sądu uzasadnione i sprawdziło się w rzeczywistości. Co najmniej od stycznia 2017 r. spółka nie zatrudnia już nikogo na umowę o pracę. Powód od samego początku wskazywał na to, że utrzymywanie kierownika ruchu zakładu górniczego w spółce, która nie posiadała już kopalni, mija się z celem. Okoliczności podnoszone w odpowiedzi na pozew, jakoby umiejętności powoda mogły być jeszcze wykorzystane, nie wytrzymują krytyki w obliczu kolejnych zdarzeń opisanych w stanie faktycznym, związanych z rozwiązaniem umów ze wszystkimi pracownikami, likwidacją spółki i ostatecznie, po krótkiej reaktywacji, wchłonięciem, tj. połączeniem z Funduszem (...) S.A. w W.. Zdaniem Sądu, powód zasadnie przewidział przebieg zdarzeń i w chwili podejmowania decyzji o odmowie przyjęcia warunków pracy był do tego uprawniony z uwagi na swoją wiedzę i doświadczenie płynące z pełnienia wysokich funkcji w spółce, w tym członka Zarządu, a także pełnienia obowiązków Prezesa Zarządu Spółki.

Ze względu na wskazane wyżej okoliczności odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanej pracy nie może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Trudno było bowiem w takich okolicznościach przyjmować i oczekiwać, że powód przy całej swojej świadomości, doświadczeniu i wiedzy w kwestii kondycji spółki, a także pozostawania w sporze z pracodawcą, przyjmie zaproponowane warunki. Z całą pewnością nie leżało to w jego interesie.

Ostatecznie Sąd Pracy uznał, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, w rozumieniu cytowanych przepisów art. 8 i art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Sąd ograniczył jednakże wysokość żądanej odprawy do 26.250 zł, z uwagi na brzmienie art. 8 ust. 4 ww. ustawy, który stanowi, że wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W chwili rozwiązywania stosunku pracy z powodem tj. na dzień 15 sierpnia 2015 r. minimalne wynagrodzenie wynosiło 1.750 zł, a zatem jego 15-krotność wynosi 26.250 zł. W pozostałym zakresie, Sąd oddalił na powództwo, na podstawie ww. regulacji.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych w pkt II wyroku Sąd oparł na dyspozycji art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w związku z art. 98 k.p.c. i zasądził od strony pozwanej tytułem kosztów sądowych kwotę 1.313 zł, tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa zasądzonego roszczenia (26.250 zł* 5% = 1.312,50 zł).

Na podstawie zaś art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa, mając na względzie całokształt okoliczności związanych z dochodzeniem przez powoda należnych mu świadczeń, w tym dwie przegrane przez niego sprawy ze stroną pozwaną i poniesione przez niego koszty tychże postępowań, w tym odwoławczych i końcowo uzyskanie wyłącznie odprawy pieniężnej, która jedynie w części mogła pokryć poniesione przez powoda koszty związane z rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie Sądu, zasady współzycia społecznego nakazują, aby w tej sprawie nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej od oddalonej części powództwa.

Pozostałe nieuiszczone koszty sądowe od oddalonej części powództwa Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, uwzględniając okoliczność, że zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych pracownik jest zwolniony z mocy prawa od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości, pozwany Fundusz (...) S.A. z siedzibą w W. zarzucił naruszenie:

- art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 8 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie, co doprowadziło do uznania, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji skutkuje prawem do odprawy pieniężnej.

- art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla sprawy, tj. uznanie, że powód zasadnie przewidział bieg zdarzeń w chwili podejmowania decyzji o odmowie przyjęcia warunków pracy, co w konsekwencji skutkowało błędnym ustaleniem, że powód nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na oparciu orzeczenia na zdarzeniach (późniejszych losach spółki) po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, a nie na dzień ustania stosunku pracy, co miało wpływ na błędne ustalenie, że powód nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

- błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę orzeczenia poprzez niewłaściwe przyjęcie, iż przyczyną odmowy przyjęcia nowych warunków pracy była świadomość powoda co do dalszego biegu zdarzeń dotyczących Spółki, podczas gdy z materiału dowodowego w sposób oczywisty wynika, że przyczyną odmowy na dzień złożenia oświadczenia było powoływanie się powoda na przedemerytalny okres ochronny.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód Z. L. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego oraz zarzutach wskazujących brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz błąd w ustaleniach faktycznych, apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy, zaś oparta na subiektywnej jedynie i

pozbawionej racjonalnych podstaw ocenie strony pozwanej jej apelacja nie dostarczyła wystarczających argumentów, które by to rozstrzygnięcie podważyły. Sąd odwoławczy podziela zatem ustalenia faktyczne, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98, z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720).

W sprawie o prawo do odprawy pieniężnej ustalono, iż na skutek odmowy przyjęcia przez powoda dokonanych wypowiedzeniem zmieniającym warunków umowy o pracę, stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Istota sprawy wymaga zatem rozważenia, czy odmawiając przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego powód współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie - jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku - Sąd Pracy uwzględnił powołany zarówno w odpowiedzi na pozew jak i w apelacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01 kwietnia 2015 r., I PK 211/14. W jego uzasadnieniu - w odwołaniu do innych jeszcze orzeczeń tego Sądu - między innymi wskazano, że jeśli w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać. Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania musi być przy tym zobiektywizowana. Zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie. Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, po drugie, rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia.

W świetle treści wypowiedzenia zmieniającego nie budzi wątpliwości, że bezpośrednią jego przyczyną były wyłącznie leżące po stronie pracodawcy względy organizacyjne, wynikające z działań związanych z restrukturyzacją Spółki (sprzedaż zorganizowanej części przedsiębiorstwa – Kopalni (...)) i w związku z tym przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę. Wskazując na powyższe pracodawca stwierdził przy tym nie tylko, że skutkiem odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków (miejsca pracy w Biurze Zarządu (...) S.A. w Z.) będzie wypowiedzenie umowy o pracę, którego okres wypowiedzenia upłynie z dniem 31 sierpnia 2015 r. ale także, że wówczas powód nabędzie prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę. (...) S.A. w M. zapewnił zatem powoda, że odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę otrzyma, gdy ten nie przyjmie wypowiedzenia zmieniającego. Formalnie rzecz biorąc, w okolicznościach faktycznych sprawy, nie przyjmując wypowiedzenia zmieniającego, powód przystał na złożoną mu przez byłego pracodawcę wraz z tym wypowiedzeniem ofertę wypłaty odprawy pieniężnej w zamian za odmowę przyjęcia zmienionych warunków pracy. W tej sytuacji odmowa wypłaty zaoferowanego świadczenia jest w przekonaniu Sądu Okręgowego sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Nie do pogodzenia bowiem z tymi zasadami jest zachowanie silniejszego przecież w ramach pracowniczego stosunku pracy ekonomicznie pracodawcy, który wypowiadając wyłącznie z przyczyn jego dotyczących jeden z istotnych warunków pracy przyobiecuje pracownikowi wypłatę odprawy, po czym wobec spełnienia się okoliczności warunkującej jej wypłatę, bez jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia odmawia spełnienia świadczenia.

Poza tym sprawa wymaga rozważenia z uwzględnieniem przedstawionego wyżej stanowiska Sądu Najwyższego.

Przede wszystkim należy zauważyć, iż na podstawie ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy był uprawniony do dokonania ceny, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Z istotnych ustaleń faktycznych sprawy wynika, że ostatnio przed rozwiązaniem umowy o pracę w należącej do strony pozwanej Kopalni (...) w M. powód pracował na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Górniczych i jednocześnie

pełnił funkcję Kierownika Ruchu Zakładu (...). Jego zatem podstawowe obowiązki związane były z działalnością wydobywczą i przetwórczą kamienia. Nieprzypadkowo zatem miejscem jego pracy była właśnie M., w której Kopalnia (...) się znajduje. Wynikające z umowy obowiązki powoda pozostawały zatem w nierozzerwalnym związku z tą Kopalnią i jej ruchem. Wyzbywając się w ramach restrukturyzacji tej Kopalni Spółka zaprzestała faktycznie działalności wydobywczej. W pozostałej po sprzedaży Kopalni części mienia w Spółce nie było faktycznego zapotrzebowania na związaną ze stanowiskiem Głównego Specjalisty ds. Górniczych i jednocześnie funkcją Kierownika Ruchu Zakładu (...) wysoko kwalifikowaną pracę powoda. Trafność takiej oceny nie może budzić wątpliwości, gdy się uwzględni zakres czynności jakie w okresie wypowiedzenia strona pozwana faktycznie w trybie art. 42 k.p. par. 4 k.p. powodowi powierzyła. W tej sytuacji wypowiedzenie powodowi jedynie miejsca pracy, z pozostawieniem dotychczasowych obowiązków było nieracjonalne i obiektywnie nie służyło usprawiedliwionym interesom zarówno Spółki jak i powoda. Po sprzedaży Kopalni (...) w Spółce nie było bowiem zapotrzebowania na zatrudnianie pracownika odpowiedzialnego za sprawy górnicze Kopalni i ruch tego zakładu gdyż Spółka działalności wydobywczej i przetwórczej już faktycznie prowadzić nie mogła. Z kolei na skutek restrukturyzacji Spółki powód nie tylko utracił możliwość wykonywania związanych z tymi sprawami i ruchem zakładu górniczego obowiązków, to jeszcze brak było jakichkolwiek perspektyw na zmianę tej sytuacji po wypowiedzeniu na przyszłość. Powód nie mógł zatem mieć jakichkolwiek złudzeń, że wobec braku realnego zapotrzebowania na związaną nierozzerwalnie z ruchem zakładu wydobywczego dalszą jego pracę głównego specjalisty i kierownika zakładu górniczego definitywne wypowiedzenie stosunku pracy było nieuchronne. Bazując na bardzo bogatym przecież doświadczeniu zawodowym powód miał dostateczne podstawy ku temu by nabrać graniczącego z pewnością przekonania, że takie definitywne wypowiedzenie jest tylko kwestią krótkiego czasu. Nie sposób zatem nie przyjąć w tych okolicznościach, że proponowane wypowiedzeniem zmieniającym warunki były obiektywnie na tyle niekorzystne, że można z góry zakładać, że powód ich nie przyjmie. Ze względu na bardzo bogate doświadczenie zawodowe wnioskodawcy i jego kwalifikacje strona pozwana nie zaproponowała mu odpowiedniej pracy. Była to bowiem dla niego praca bez perspektyw i bez gwarancji stabilności zatrudnienia. Należy zatem przyjąć, że wbrew subiektywnym argumentom apelacji, w okolicznościach faktycznych sprawy, odmawiając przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego powód nie współprzyczynił się do rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

SSO Regina Stępień SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga