

*Sygn. akt* V Pa 146/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 21 stycznia 2016 r.

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący SSO Jacek Wilga*

*Sędziowie: SSO Krzysztof Główczyński, SSO Andrzej Marek (spr.)*

*Protokolant* star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

*po rozpoznaniu w dniu* 21 stycznia 2016 r. *w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa* G. L.

*przeciwko* Zespołowi (...) w L.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

*na skutek apelacji* strony pozwanej

*od wyroku* Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

*z dnia* 12 października 2015 r.

*sygn. akt* IV P 167/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 października 2015 r. Sąd Rejonowy w Lubinie przywrócił powódkę G. L. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy u strony pozwanej – w Zespole(...) w L. oraz orzekł o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu powołał się na treść przepisów art. 42 § 1 k.p. i art. 45 k.p., wskazując, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o przywróceniu dotychczasowych warunków pracy. Przywołał także przepis art. 30 § 4 k.p., który wymaga, aby w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (również wypowiedzającym warunki pracy i płacy) wskazana była przyczyna wypowiedzenia, która musi być prawdziwa i konkretna na tyle, aby na wypadek postępowania sądowego z powództwa pracownika Sąd miał możliwość jasnego zakreslenia ram postępowania dowodnego. Sąd wskazał również, iż dla oceny czy dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione, koniecznym było przesądzenie czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna w postaci dezorganizujących pracę szkoły częstych nieobecności spowodowanych zwolnieniami lekarskimi

uzasadniała dokonanie zmian w stosunku pracy polegających na zmianie wymiaru zatrudnienia z  $\frac{3}{4}$  etatu na  $\frac{1}{2}$  etatu i stosownym obniżeniu wynagrodzenia. Dokonując oceny w tym względzie, Sąd Rejonowy stwierdził, iż absencja powódki (której ilość nie była sporna) nie dezorganizowała pracy w pozwanej placówce. Świadczyły o tym przede wszystkim zeznania obecnej pani dyrektor G. D., jak i wcześniej pełniącej obowiązki dyrektora w okresie od listopada 2013 r. do maja 2014 r. I. D.. W związku z zarzutem pracodawcy, że jeszcze przed listopadem 2013 r. były sygnały pracowników odnośnie nieobecności powódki, Sąd I instancji przeanalizował te nieobecności i doszedł do wniosku, że – choć były one rzeczywiście krótkotrwałe i dość liczne – nie odbiegały co do ilości (i czasu trwania) od nieobecności innej pomocy nauczycielskiej – B. G.. Dłuższe i zaplanowane nieobecności powyższego pracownika, na które powoływała się strona pozwana, rozpoczęły się tak naprawdę dopiero od października 2013 r. Mając to na uwadze Sąd Rejonowy za uzasadniony uznał zarzut powódki nierównego jej potraktowania w stosunku do innych nauczycieli. Sąd ten uznał również, iż w okresie od listopada 2013 r. do maja 2014 r. nieobecności powódki nie powodowały większych problemów niż nieobecności innych pracowników, co potwierdziła pełniąca w tym czasie obowiązki dyrektora I. D.. Sąd dostrzegł, że problem opieki w klasie dzieci starszych z autyzmem, tj. w klasie, do której przydzielona była powódka, sprowadzał się tak naprawdę do opieki nad jednym najbardziej agresywnym uczniem, którego obawiał się nawet konserwator. W związku z tym że w innych klasach nie było takich uczniów, nie było też problemów związanych z wprowadzaniem zastępstw, a tym samym nieobecności innych pomocy nauczycielskich nie były aż tak problematyczne. W ocenie tego Sądu – powyższa okoliczność nie może jednak obciążać powódki, którą do klasy z takim uczniem przydzielono. Zdaniem sądu I instancji, dezorganizacji pracy z powodu nieobecności powódki nie potwierdziły również zeznania świadków K. K. i E. A., które wręcz wskazywały na brak sympatii dzieci do powódki, ani zeznania przedstawiciela strony pozwanej G. D., która sama przyznała, że w związku z „nicią nieporozumienia” istniejącą pomiędzy powódką a E. A. uznała za zasadne przeniesienie powódki na jakiś czas do innej klasy. Wskazując na powyższe, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż przyczyna podana powódcie na uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego nie była prawdziwa, jej nieobecności nie powodowały bowiem dezorganizacji pracy w pozwanej placówce.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana, która zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zebranego materiału dowodowego, a polegającą na przyjęciu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powódcie warunków pracy i płacy nie jest prawdziwa, podczas gdy jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego częste nieobecności powódki są kwestią bezsporną a dezorganizacja pracy –jak wynika z zebranego materiału dowodowego– została potwierdzona zeznaniami świadków,
2. sprzeczność ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego, polegająca na przyjęciu, że pozwany nie wykazał, iż nieobecności powódki w pracy miały negatywny wpływ na przyjętą u pozwanego organizację pracy, podczas gdy – jak wynika z zeznań świadków – absencje powódki sprawiały problemy z organizacją pracy z uwagi na fakt, że zatrudniona była jako pomoc nauczyciela w klasie dzieci autystycznych starszych, gdzie każda jej nieobecność skutkowałą problemami w prowadzeniu zajęć i brakiem właściwej pomocy przy młodzieży ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego.

Stawiając powyższe zarzuty, strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa wraz z zasądzeniem kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Apelacja była niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, dezorganizacja pracy z powodu długotrwałej nieobecności pracownika, w szczególności takiej, która jest porównywalna do okresu wskazanego w art. 53 k.p., może stanowić uzasadnioną

przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05). W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600) Sąd Najwyższy uznał, iż nieobecności pracownika w pracy, które są nieprzewidziane, długotrwałe, powtarzające się, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (takich chociażby jak wyznaczanie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umowy zlecenia, również mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższe stanowisko odnieść należy także do wypowiedzenia zmieniającego.

W sprawach z odwołania pracownika od wypowiedzenia (czy to definitywnego czy zmieniającego) ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania zasadności dokonanego wypowiedzenia. Zasadność tę oceniać należy wyłącznie w odniesieniu do przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu. W rozpoznawanej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódce strona pozwana wskazała dezorganizację pracy szkoły spowodowaną częstymi zwolnieniami lekarskimi. W związku z powyższym pozwana placówka miała - dla obrony przed wniesionym powództwem - obowiązek wykazania takiej dezorganizacji i to wynikającej z częstych nieobecności powódki.

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe, w ramach którego przesłuchał świadków zarówno strony pozwanej, jak i powódki, oraz obie strony procesu. Na podstawie tych dowodów wespół z dowodami z dokumentów Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy i ustalenia te Sąd odwoławczy przyjmuje za własne. Sąd Okręgowy podziela również wnioski Sądu I instancji wywiedzione z ustalonego stanu faktycznego.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że nieobecności powódki (w roku 2013 i 2014), choć faktycznie uznać należało za częste, nie dezorganizowały pracy w pozwanej placówce w taki sposób, który uzasadniałby dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego obniżającego wymiar jej czasu pracy (z  $\frac{3}{4}$  etatu do  $\frac{1}{2}$  etatu) i co za tym idzie wysokość wynagrodzenia. W ocenie Sądu, do powyższego przekonania doszedł Sąd Rejonowy po dokonaniu swobodnej oceny dowodów na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten uprawnia Sąd do oceny dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego w sprawie materiału dowodowego. Bogate orzecznictwo zgromadzone na gruncie powołanego przepisu wskazuje na warunki, jakie muszą być spełnione, aby dokonana przez Sąd oceną podważyć. Z dużym uproszczeniem należy przyjąć, że sprowadzają się one do naruszenia przez Sąd zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego. W orzecznictwie przyjęto, że prawidłowe postawienie tego zarzutu wymaga wskazania przez skarżącego konkretnych zasad lub przepisów, które naruszył sąd przy ocenie poszczególnych, określonych dowodów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2004 r., sygn. V CK 398/03, Lex nr 174215; z dnia 13 października 2004 r., sygn. III CK 245/04, Lex nr 174185). Tylko to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów.

W rozpoznawanej sprawie apelujący zarzucił, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę zeznań świadków K. K., E. A. i A. P. oraz przesłuchania dyrektora strony pozwanej G. D., podających, że każda nieobecność powódki skutkowałą problemami w prowadzeniu zajęć i brakiem właściwej pomocy przy młodzieży ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego. Zeznania te – zdaniem strony pozwanej – potwierdzały dezorganizację pracy w placówce z powodu częstych nieobecności powódki w pracy. Z powyższym zarzutem nie sposób się zgodzić. Jakkolwiek mimo twierdzeń ww. świadków, że każda nieobecność powódki skutkowałą problemami w prowadzeniu zajęć z dziećmi, to jednak na uwagę zasługują również twierdzenia tych samych świadków (K. K. i E. A.) o jednoczesnym braku sympatii dzieci do powódki, czy nawet wywoływaniu przez powódkę u tych dzieci agresji z uwagi na jej niewłaściwe podejście do dzieci. Powyższe zeznania świadków stoją zatem w sprzeczności same ze sobą, a także z kategorycznymi twierdzeniami pracodawcy o tym, że częste nieobecności powódki dezorganizowały pracę placówki. Zarzutu zaś niewłaściwego postępowania z dziećmi czy niewłaściwej nad nimi opieki pozwany pracodawca powódce nie postawił. Nie bez znaczenia przy tym jawi się konflikt powódki z nauczycielem klasy, do której została przydzielona – E. A.. Z treści wniosku o zmianę pomocy nauczyciela z dnia 18 sierpnia 2014 r. wynika, że prośba E. A. nie była motywowana nieobecnościami powódki, lecz niewykonywaniem przez powódkę jej poleceń. Istnienie tego konfliktu potwierdziła również dyrektor pozwanej placówki G. D., która zeznała, iż w związku z istnieniem „nici nieporozumienia” pomiędzy paniami, stwierdziła, że najlepiej będzie na jakiś czas przenieść powódkę. Uznała, że najlepiej będzie przenieść ją do

klasy młodszej, którą właśnie tworzyła. W klasach tych jednak wymiar pomocy nauczyciela ustalony jest jedynie na 1/2 etatu. W świetle powyższych zeznań przedstawiciela strony pozwanej, słuchanego uzupełniająco na rozprawie w dniu 30 września 2015 r., za niewiarygodne jawią się jego wcześniejsze wypowiedzi odnośnie tego, że nieobecności powódki dezorganizowały pracę w pozwanej szkole. Powódka przyznała zresztą, iż gdyby zaproponowano jej (z uwagi na konflikt z nauczycielem klasy, do której była przyporządkowana) przeniesienie do klasy dzieci młodszych ale bez zmiany wymiaru etatu, to propozycję tę by przyjęła. Strona pozwana jednak w przyczynie wypowiedzenia zmieniającego nie podała okoliczności, o których zeznał dyrektor pozwanej placówki na rozprawie w dniu 30 września 2015 r. Mając na uwadze powyższe, nie sposób zgodzić się z zarzutem strony apelującej, że Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., gdyż nie uwzględnił zeznań dyrektora pozwanej placówki G. D.. Przeciwnie – Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny tych zeznań i wysunął z nich słuszne wnioski, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie była prawdziwa. Pozostawanie zaś jednego ze świadków (I. D.), na zeznaniach którego oparł się Sąd I instancji, w sporze sądowym ze stroną pozwaną w żadnej mierze nie świadczy o niewiarygodności zeznań tego świadka. Gdyby przyjąć takie rozumowanie, na jakie wskazuje strona pozwana, za niewiarygodne uznać by należało także zeznania świadka E. A., która pozostawała w konflikcie z powódką w czasie jej zatrudnienia u strony pozwanej i – jak się okazuje – konflikt ten de facto był główną (jeśli nie jedną) przyczyną próby przeniesienia powódki do pomocy przy innej klasie. W ocenie Sądu, żadnego błędu nie popełnił Sąd I instancji opierając się na zeznaniach świadka I. D.. Świadek ten bowiem miał istotną wiedzę o nieobecnościach powódki i ich wpływie na organizację pracy w placówce, gdyż w spornym okresie, tj. od listopada 2013 r. do maja 2014 r., zajmował funkcję kierowniczą w pozwanej szkole i tak jak obecny dyrektor zajmował się przydziałem pomocy do poszczególnych klas i zastępstwami w razie nieobecności tych pomocy. Świadek ten zeznał, że nieobecności powódki nie powodowały większych problemów niż nieobecności innych pomocy. A przyznać należy, że oprócz powódki liczne nieobecności miała też inna pracownica strony pozwanej – B. G.. Strona pozwana podnosiła, że nieobecności tej pracownicy nie powodowały większych problemów, gdyż były zaplanowane i długotrwałe a ich powodem była choroba nowotworowa tego pracownika. Poza tym pracownica ta nie była pomocą przydzieloną do tej samej klasy, co powódka, a to do tej klasy uczęszczał jeden z najbardziej agresywnych uczniów. Analiza absencji chorobowych B. G. w 2013 r. daje podstawę do stwierdzenia, iż nieobecności tego pracownika niewiele różniły się ilością i charakterem od nieobecności powódki. Zanim pracownica ta poszła na długotrwałe zwolnienie (od października 2013 r.) również miała –tak jak powódka– częste i krótkie nieobecności, które mogły dezorganizować pracę placówki. W ocenie przedstawiciela strony pozwanej G. D. – nie dezorganizowały, gdyż pracownica ta nie opiekowała się tą samą klasą co powódka i w związku z tym łatwiej było zorganizować za nią zastępstwo. Przy takim stwierdzeniu nie trudno oprzeć się wrażeniu, że to powódka poniosła konsekwencje przydzielenia jej do pomocy do klasy z problematycznym uczniem, którego obawiał się nawet konserwator. Nie bez znaczenia pozostaje też okoliczność, na którą słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji, że obecnie klasa dzieci starszych z autyzmem, do pomocy której przydzielona była powódka, funkcjonuje bez pomocy nauczycielskiej (jedynie z pomocą doraźną) i okoliczność ta nie stanowi problemu. Okoliczność ta dodatkowo przemawia za uznaniem nieprawdziwości twierdzeń strony pozwanej, iż nieobecności powódki powodowały trudności w opiece nad tą klasą.

W ocenie Sądu, ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie naruszała wskazanych wyżej reguł swobodnej oceny dowodów. Z materiału dowodowego Sąd ten wyprowadził bowiem wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Sąd I instancji wskazał i prawidłowo uzasadnił, dlaczego uznał, iż przyczyna podana powódce na uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego nie była prawdziwa i nie uzasadniała takiej decyzji pracodawcy. Wniesioną apelację należało potraktować w takiej sytuacji jako zaprezentowaną przez pozwanego subiektywną ocenę zebranego materiału dowodowego i to tylko części tego materiału, która w istocie sprowadzała się do polemiki z dokonanyymi bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów, a tym samym prawidłowymi, ustaleniami Sądu I instancji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji apelację strony pozwanej oddalił.

Oddalenie apelacji, stosownie do przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 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 (t. jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 490), skutkowało obciążeniem strony pozwanej kosztami zastępstwa procesowego.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński