

Sygn. akt V Pa 3/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSR del. Danuta Gajdziak (spr.) SSO Piotr Leń
Protokolant:	Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2017r. w Kaliszu

apelacji powoda A. N.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie Wielkopolskim

z dnia 17 listopada 2016 r. sygn. akt IV P 104/16

w sprawie z powództwa **A. N.**

przeciwko **Publiczne Przedszkole im. (...) w L.**

o przywrócenie do pracy

1. **oddala apelację**

2. **zasądza od powódki A. N. na rzecz pozwanego Publicznego Przedszkola w L. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą**

UZASADNIENIE

Powódka A. N. wystąpiła z pozwem przeciwko pracodawcy, którym było Publiczne Przedszkole im. (...) w L. i domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Przyznała, że odmówiła podpisania harmonogramu czasu pracy. Podała, że postąpiła tak dlatego, że miał on dotyczyć sprzątanania innych pomieszczeń przedszkolnych niż kuchnia. Podnosiła, że mieszka w O., do pracy dojeżdża autobusem, bo z uwagi na odległość nie jest w stanie dotrzeć pieszo do pracy. Tymczasem przy ustalonych w harmonogramie godzinach czasu pracy powódka nie będzie mogła dojeżdżać do pracy. Strona powodowa twierdziła także, że nie było takiego uzgodnienia, że do obowiązków pracowniczych powódki należy sprzątananie przedszkola.

W odwiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Podnosił, że w świetle zakresu obowiązków zaakceptowanego przez powódkę i obowiązującego od 31.08.2007r. do obowiązków powódki należało również dbanie o utrzymanie czystości w pomieszczeniach przedszkola. Zdaniem pozwanego zmiana harmonogramu czasu pracy nie ma wpływu na możliwość dojazdu, bo autobus jeździ o równych godzinach i dojazd nim również w zmienionych godzinach jest możliwy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w O. wyrokiem z dnia 17 listopada 2016r. oddalił powództwo, nie obciążając powódki kosztami sądowymi. Zasądził natomiast od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 19.08.1991r. W umowie o pracę zostało określone stanowisko powódki, jako kucharka. Powódka była zatrudniona równocześnie z otwarciem przedszkola. Kilka miesięcy później pracę podjęła kolejna pracownica, która miała formalnie w połowie być zatrudniona jako pomoc kuchenna, a w połowie zajmować się sprzątaniami. Dyrektor E. W. oceniła, że lepsze będzie wykorzystanie tej pracownicy wówczas, jeżeli obie osoby pracujące w kuchni będą zajmować się sprzątaniami całego przedszkola. Powódka się na to zgodziła. Gdy przyjmowane były kolejne dwie osoby do pracy w kuchni, to jest E. F. i G. S., to w dalszym ciągu było ustalane z nimi, że będą uczestniczyły w sprzątaniu przedszkola razem z powódką i z intendentką. Powódka zaakceptowała, że do jej zadań należy sprzątanie przedszkola razem z jej współpracownikami. Formalnie przedszkole dysponowało jednym etatem kucharki, 1,75 etatu pomocy kucharki, 0,5 sprzątaczką i 0,75 intendentki.

W dniu 26.09.2016r. zostało powódce doręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano w nim odmowę podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy, odmowę podpisania harmonogramu czasu pracy, niewykonywanie poleceń, brak porozumienia z przełożonymi.

Przed końcem roku szkolnego 2015/2016 zatrudnione w przedszkolu nauczycielki, to jest K. K. i E. L. wystąpiły z postulatem, aby tak zorganizować pracę w przedszkolu pozostałych osób by do godziny 16.00 gdy są dzieci zawsze był ktoś jeszcze. Nauczycielki w tym czasie zajmowały się dziećmi jednoosobowo, przedszkole było otwarte. Uważały, że jeżeli będzie np. pracownik kuchni to będzie bezpieczniej także dla dzieci.

Uwzględniając te postulaty na początku nowego roku szkolnego Dyrektor zorganizowała spotkanie ze wszystkimi pracownikami kuchni. Przedstawiła im, że jest potrzeba pracy w późniejszych godzinach niż dotychczas. Przez ostatnie lata pracownicy kuchni pracowali codziennie od poniedziałku do piątku od 6.30 do 14.30. Wszystkie trzy osoby dojeżdżały wówczas przeważnie jednym samochodem, który należał do E. F.. Okresowo dochodziło między pracownikami do konfliktu na tle rozliczania paliwa i powódka wówczas z nimi nie jeździła. Powódka nie zaakceptowała dwóch propozycji ustalenia godzin pracy, które zostały opracowane przez Dyrektora. W jednym z nich praca miała trwać do godziny 16.30 od 8.30 dwa razy w tygodniu a trzy razy w tygodniu od 06.00 do 14.00 w przypadku powódki. Powódka przedstawiła Dyrektorowi, że ma trudność zarówno w dotarciu na godzinę 6.00 jak i w tym, aby wracać po 16.30.

Dyrektor przyjęła, że o godz. 06.00 codziennie rozpoczynać ma pracę intendentka, co jest niezbędne z tego powodu, że w tych godzinach rodzice bywają zwykle osobiście i w ciągu całego miesiąca uiszczają należności za przedszkole. Biorąc pod uwagę oczekiwania powódki ostatecznie w harmonogramie, który został jej przedstawiony do zapoznania się 14.09.2016r. przyjęto, że powódka ma pracować w poniedziałki, czwartki i piątki od 7.00 do 15.00 i sprzątać jadalnię po obiedzie oraz we wtorki i środy od 8.30 do 16.30 i sprzątać korytarz i salę zajęć grupy I. Powódka oświadczyła, że nie przyjmuje tego harmonogramu. Przedstawiając wówczas ten harmonogram Dyrektor tłumaczyła jej, że jeżeli powódka na trzeci już harmonogram się nie zgodzi to nie ma dla niej innej propozycji i że to się wiąże z wypowiedzeniem umowy.

Pozostałe dwie pracownice otrzymały harmonogram, w którym miały jednakowe godziny pracy to jest w poniedziałki, czwartki i piątki od godz. 8.30 do 16.30 a we wtorki i czwartki od 7.00 do 15.00. Przy czym w poniedziałki, czwartki i piątki miały przydzielone sprzątanie jedna korytarza a druga sali grupy I i II. We wtorek G. S. miała przydzielone sprzątanie sali grupy II a E. F. jadalnię a w środę odwrotnie. Podpisały one harmonogramy wskazując, że przyjęły je do wiadomości.

Od 15.09.2016r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego do końca kolejnego tygodnia. W poniedziałek 26.09.2016r. przyszła na godzinę 7.00. Powódka przez cały czas nie skontaktowała się z E. W. i nie informowała jej czy podporządkuje się nowym ustalonym godzinom pracy. Dyrektor czekała na zmianę stanowiska jeszcze rano 26.09.2016r. Zakładała, że gdyby powódka poinformowała ją, że zmieniła zdanie, to nie dostałaby wypowiedzenia. Dyrektor znając powódkę uważała, że powódka nadal nie zgadza się z harmonogramem i nie będzie zgodnie z nim pracować następnego dnia we wtorek, kiedy miała zostać do 16.30. Dyrektor o godz. 10.00 zdecydowała się na zwolnienie powódki za wypowiedzeniem. Ustaliła wcześniej, że autobusy z przystanku oddalonego o około 500 m od przedszkola odjeżdżają około 16.50, 17.00. oraz że dojeżdżenie do miejsca zamieszkania powódki z przedszkola zajmuje 40 minut. Wiedziała także, że powódka niekiedy dojeżdża do pracy rowerem. Przydzielając dwóm pozostałym osobom zadania w tym samym czasie Dyrektor miała na uwadze, że współpracowały one zgodnie, podczas gdy z powódką dochodziło do konfliktów.

W poprzednich latach E. F. kilkakrotnie, a G. S. kilkanaście razy zwracały się o interwencję do Dyrektora, gdy nie mogły się porozumieć z powódką. Zdarzało się, że powódka nie chciała zajmować się pieczeniem ciasta na podwieczorek, bo mówiła, że nie jest cukiernikiem. Gdy E. W. tłumaczyła jej, że to należy do jej obowiązków to niekiedy powódka przystępowała do pieczenia a niekiedy Dyrektor ostatecznie przydzielała to zadanie innej osobie. Zastrzeżenia dotyczyły też tego, że powódka w dni, w które jako główne zadanie miała zmywanie naczyń, nie chciała się włączać w pomaganie przy przygotowaniu obiadu. Pozostałe pracownice, które na zmianę zajmowały się zmywaniem w kolejnych dniach nie stwarzały w tej kwestii problemów. Zdarzało się tylko powódce, że choć jedzenie na obiad zostało, to odmawiała wydania dzieciom dokładek. Znała przy tym stanowisko Dyrektora, że jedzenie ma być rozdysponowane. Największe konflikty miały miejsce około 3 lata przed wypowiedzeniem, a w ostatnim roku nie było skarg u Dyrektora na powódkę.

Sąd I instancji oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy uznał częściowo za niewiarygodne przesłuchanie powódki w zakresie, w którym podała ona, że odmowa pieczenia placków miała miejsce jeden raz i tylko dlatego, że miała takie zadanie przydzielone 5 razy pod rząd oraz że nie odmawiała pomocy przy obiedzie, gdy wykonywała pracę przy zmywaniu. Powódka zeznawała, że wcześniej placków nie piekły a dopiero, gdy E. F. przyszła to wprowadzone zostały takie elementy do menu. Zdaniem Sądu Rejonowego z zeznań samej powódki wynika, że była z tej zmiany niezadowolona, co tworzy logiczną całość z zeznaniami pozostałych osób, że powódka co jakiś czas protestowała. Zeznań świadków G. S. i E. F. wynika także, że powódka ściśle trzymała się przydzielonych jej zadań i dlatego także zarzuty niewłączania się w przygotowywanie obiadu przez powódkę są przekonujące. Słuchane w sprawie nauczycielki nie potwierdziły przypadków odmawiania wydania dokładek bez uzasadnionej przyczyny. Jednakże o tym, że jedzenie zostało, wiedziały pracownice kuchni, a nie musiały wiedzieć nauczycielki. Dlatego też także w tym zakresie nie sposób przyznać zeznaniom powódki przymiotu wiarygodności.

Odnośnie godzin odjazdu autobusów Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania E. W.. Strona powodowa mogła przedstawić dowody na poparcie istotnej w przekonaniu powódki kwestii w postaci choćby rozkładu jazdy autobusów. Nie uczyniła, tego chociaż Dyrektor twierdziła, że w odpowiednich godzinach autobusy jeżdżą.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z PIT-ów parowników kuchni za 2015r. na okoliczność nierównego traktowania powódki w kwestii wynagradzania. Kwestii różnicy w wynagradzaniu nie można było w ogóle ocenić na podstawie informacji o ogólnym wypłaconym powódce i pozostałym dwóm pracownikom wynagrodzeniu. Istotne byłoby bowiem jakie konkretnie należności składają się na te kwoty. Z zeznań Dyrektora wynikało, że powódka nie miała nagrody jubileuszowej w 2015r., a pozostałe dwie osoby miały je właśnie

wtedy. Niemniej jednak najistotniejsze jest, że różnica w wysokości wynagrodzenia nie jest okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, bo nie pozostaje w żadnym związku z przyczyną zwolnienia powódki.

Sąd I instancji zważył co następuje:

Zgłoszone przez powódkę roszczenia należało rozpatrywać w świetle art. 45 § 1 kp. zgodnie, z którym „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”.

W sytuacji, gdy pracodawca wymienia kilka przyczyn uzasadniających dokonanie wypowiedzenia wystarczające jest, aby jedna z tych przyczyn została uznana przez sąd za prawidłowe uzasadnienie zwolnienia pracownika w tym trybie. W niniejszej sprawie odmowa podpisania harmonogramu czasu pracy jest taką przyczyną. Pozostałe powody zwolnienia należy przede wszystkim wiązać z kwestią odmowy przyjęcia harmonogramu czasu pracy. Zdarzenia dotyczące niewykonywania poleceń dotyczą zdarzeń na tyle odległych, że nie dawałyby podstaw do dokonywania wypowiedzenia w szczególności, że brak było takich sytuacji przez ostatni rok.

Z uwagi na stanowisko strony powodowej wyrażone w pozwie należało ocenić, czy świadczenie pracy przy sprzątanii było objęte obowiązkiem powódki. Podkreślenia wymaga, że powódka w swoich zeznaniach zajęła zupełnie inne stanowisko i twierdziła, że nie miała zastrzeżeń do tego, że ma sprzątać. Powódka знаła motywację Dyrektora dotyczącą ustalenia pracownikom kuchni zadań do 16.30 oraz rozdzielenia tych dni między tymi pracownikami. W rzeczywistości więc odmowa przyjęcia harmonogramu dotyczyła jedynie czasu pracy, a nieprzydzielonych zadań. Niemniej jednak poczynione przez Sąd ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że po zawarciu umowy o pracę powódka i pozwany reprezentowany przez Dyrektora E. W. złożyły zgodne oświadczenia woli modyfikujące zadania powódki w ten sposób, że do jej zadań ma należeć także sprząatanie przedszkola razem z innymi osobami. Doszło wobec tego do takiej zmiany zajmowanego przez powódkę stanowiska, że częściowo pracowała, jako sprzątaczką. Ustalenie takiej zmiany warunków wynika wprost z zeznań powódki, a potwierdza je wykonywanie takich zadań przez prawie 25 lat. Utrwalone jest przy tym w orzecznictwie stanowisko, że taka zmiana może nastąpić nawet w sposób dorozumiany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.02.2010r. w sprawie I PK 185/09).

Elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych jest między innymi wyznaczenie czasu pracy przez pracodawcę - art. 22 § 1 kp. Powódka odmawiając przyjęcia harmonogramu zademonstrowała brak zamiaru podporządkowania się ustalonym przez pracodawcę godzinom pracy. Jednocześnie pomimo upływu czasu od tej odmowy do dnia 26.09.2016r. powódka nie starała się dojść do porozumienia z Dyrektorem. Powódka stworzyła taką sytuację, w której Dyrektor przedszkola nie mogła liczyć na to, że pracownik następnego dnia będzie realizował zadania w ustalonym dla niego czasie pracy. Jednocześnie powódka była uprzedzana przez E. W. o możliwych konsekwencjach. Dyrektor podjęła wcześniej działania zmierzające do zminimalizowania utrudnień, na które powoływała się powódka. Zrezygnowała z przydzielania jej zadań od godziny 6.00, pracę do 16.30 przydzieliła jedynie dwa razy i upewniła się, że powódka ma połączenia środkami komunikacji publicznej. Pracodawca nie ma obowiązku dostosowania godzin pracy do wszystkich oczekiwań pracownika w tym także oczekiwań dotyczących bardziej dogodnych połączeń komunikacyjnych. Dlatego też pomimo długiego okresu trwania stosunku pracy pozwana strona była uprawniona do wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd I instancji oddalił powództwo.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i ust. 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014r., poz. 1025) pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, które ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Nadto zgodnie z art. 113 ust. 2 pkt 1 cytowanej ustawy koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz

strony, której czynność spowodowała ich powstanie. W niniejszej sprawie brak jest roszczenia zasądzonego na rzecz powódki i dlatego Sąd nie obciążył jej opłatą stosunkową od pozwu.

Natomiast na podstawie art. 98 kpc i § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka A. N..

Zaskarżyła ona wyrok w całości domagając się:

- zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa poprzez przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach lub zasądzenie odszkodowania,

- zasądzenie kosztów procesu za I i II instancję według norm przepisanych

ewentualnie

- uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 232 kpc, 233 § 1 kpc, 316 kpc i 328 § 2 kpc polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie materiału dowodowego, co miało istotny wpływ na wynik postępowania, a w szczególności polegające na niezasadnym pominięciu przy ustalaniu stanu faktycznego niniejszej sprawy treści zeznań świadków K. K. i E. L. jak również przesłuchania powódki i odmówieniu treści tych dowodów waloru wiarygodności wyłącznie z tego powodu, że treść ich zeznań nie znajduje odzwierciedlenia w zeznaniach innych osób,

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 227 kpc w związku z art. 233 kpc poprzez niezasadne oddalenie wniosku dowodowego powódki o zobowiązanie pracodawcy do przedłożenia dokumentów PIT 11 pracowników E. F., A. N. i G. S. za rok 2015 na okoliczność nierównego traktowania powódki, a w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wyroku polegających na przyjęciu, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, iż odmową przyjęcia harmonogramu powódka zademonstrowała brak zamiaru podporządkowania się ustalonym przez pracodawcę godzinom pracy, podczas gdy prawidłowa ocena całokształtu materiału dowodowego, w tym w szczególności zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz powódki prowadzi do wniosku, iż w przypadku zmiany godzin pracy odwołująca podporządkowałaby się decyzjom pracodawcy, a wyznaczenie godzin pracy uniemożliwiającej odwołującej dojazd do pracy miało na celu pogwałcenie odwołującej.

W uzasadnieniu apelacji powódka zarzuciła Sądowi I instancji, iż nie odniósł się w żaden sposób do treści zeznań K. K. i E. L. za wyjątkiem okoliczności dotyczącej wydawania posiłków dla dzieci, uznając za wiarygodne przesłuchanie świadków G. S. i E. F..

Zdaniem powódki Sąd Rejonowy nie uwzględnił, iż powódka nie była karana dyscyplinarnie i była oceniana jako dobry pracownik. Ponadto w interesie tychże świadków leżało składanie zeznań określonej treści.

Powódka podniosła również, iż Sąd I instancji pominął zgłaszane przez powódkę zastrzeżenia co do jej nierównego traktowania przez pracodawcę, którego wyrazem miałyby być zmiana harmonogramu pracy, skutkująca uniemożliwieniem powódce wykonywania pracy.

Powódka wskazała, iż w rzeczywistości harmonogram, którego podpisu powódka odmówiła, nie jest respektowany przez innych pracowników albowiem pozostali pracownicy samodzielnie decydują o tym kto z nich będzie sprzątał.

Zdaniem powódki Sąd I instancji również zupełnie pominął podnoszoną przez powódkę okoliczność, iż została ona zatrudniona w charakterze kucharki. Natomiast pomimo braku zmiany treści umowy o pracę wykonywała pracę w charakterze pomocy kucharki, a więc faktycznie została zdegradowana.

Pozwany Publiczne Przedszkole im. (...) w L. nie złożył odpowiedzi na apelację.

Sąd II instancji wobec zarzutów apelacji poczynił dodatkowe ustalenia faktyczne na podstawie dowodu przeprowadzonego przez Sąd I instancji w postaci znajdującego się w aktach osobowych powódki zakresu obowiązków powódki, na którym powódka złożyła swój podpis w dniu 31 sierpnia 2007r. Dowód ten Sąd Rejonowy przeprowadził na okoliczność jakie stanowisko pracy powódka zajmowała (k. 46 verte). Na podstawie tego dokumentu Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, iż powódka od dnia 31 sierpnia 2007r. wykonywała pracę na stanowisku pomocy kucharki, zaś do jej obowiązków między innymi należało pomaganie kucharce w przygotowaniu posiłków i wykonywanie zadań przez nią przydzielonych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Ponowna analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także zarzutów podniesionych w apelacji, prowadzi zdaniem Sądu Okręgowego do wniosku, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233§1 kpc.

Ustalenia te Sąd II instancji przyjmuje za własne, w pełni dzieląc również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tych też względów Sąd Okręgowy swoje rozważania ograniczył do zarzutów apelacji.

Skuteczne postanowienie zarzutu naruszenia zasad określonych w art. 233 kpc wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przedstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż sąd przyjął, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 roku, II PK 261/08, Lex nr 707877; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 19 grudnia 2013 roku, I ACa 868/13, Lex nr 1416146).

Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny, dokonanej przez sąd, z wykazaniem, iż jest ona wadliwa i oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 roku, IV CK 377/04, Lex nr 589995).

Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd I instancji ustalając stan faktyczny nie pominął dowodu z przesłuchania świadków K. K. i E. L.. Dowód z tych świadków został powołany przy ustaleniu okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sporu jak w art. 227 kpc. W/w osoby to nauczycielki przedszkolne, które jak wskazały, nie miały uwag co do zachowania powódki. Należy jednak podkreślić, iż powódka pracowała na kuchni i najistotniejszym dla oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę była współpraca pomiędzy pracownikami kuchni. Dlatego też zdaniem Sądu II instancji w niniejszej sprawie nie zachodzi sprzeczność – wbrew zarzutom apelacji – pomiędzy przesłuchaniem świadków E. F. i G. S., co miało zdaniem apelującej świadczyć o braku wiarygodności tych ostatnich świadków.

Jak wynika z rozważań prawnych Sądu I instancji Sąd ten uznał za konkretną, rzeczywistą i uzasadniającą przyczynę wypowiedzenia odmowę podpisania przez powódkę harmonogramu czasu pracy. Jak wskazał Sąd Rejonowy pozostałe przyczyny podane w wypowiedzeniu albo są pochodną odmowy podpisania harmonogramu albo dotyczą zdarzeń na tyle odległych, że nie mogą stanowić przesłanki wypowiedzenia. Ten pogląd prawny Sądu znajduje swoje oparcie w

wyroku Sądu Najwyższego z dnia 09 maja 2013r. wydanego w sprawie o sygn. akt II PK 245/12 opubl. Legalis nr 726203, w myśl którego między wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo – przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona.

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013r. w sprawie o sygn. I PK 36/13, opubl. Legalis 830611 wypowiedzenie jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp, gdy chociażby jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn jest zasadna (prawdziwa i dostateczna).

Powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę albowiem ta nie zamierzała się dostosować do nowych, zaproponowanych w kilku wersjach godzin czasu pracy wymuszonych potrzebami pracodawcy. Powódka zaś odmawiając podpisania harmonogramu czasu pracy nie kwestionowała go w zakresie dotyczącym sprzątnia pomieszczeń.

Niewątpliwie o organizacji pracy decyduje pracodawca. Zmiana godzin czasu pracy wszystkich pracowników kuchni wiązała się z koniecznością obecności poza nauczycielem przedszkolnym jeszcze jednego pracownika Przedszkola do godz. 16.00 albowiem placówka do tej godziny jest otwarta. Przed zmianą godzin czasu pracy pracowników kuchni dziećmi opiekował się tylko jeden nauczyciel. Niewątpliwie obecność drugiej osoby dorosłej była niezbędna, aby zabezpieczyć prawidłowe funkcjonowanie Przedszkola.

Tak jak przyjął to Sąd Rejonowy poprzez odmowę podpisania harmonogramu czasu pracy powódka zademonstrowała brak zamiaru podporządkowania się ustalonym przez pracodawcę godzinom pracy.

Tej okoliczności zaprzeczyła powódka w apelacji. Jednak jak sama zeznała w trakcie swojego przesłuchania „Dyrektor spytała się czy ja ten harmonogram podpisuję czy nie. Gdybym podpisała to oznaczałoby, że bym pracowała do 16.30” (k. 49 verte akt).

Wnioskując a contrario powódka odmawiając podpisania harmonogramu uznała, iż wbrew poleceniu pracodawcy godziny jej pracy nie ulegną zmianie – bo się po prostu na to nie godzi.

Należy podkreślić, iż powódka została uprzedzona o konsekwencjach swojego zachowania. Zachowanie to nie uległo zmianie – po powrocie ze zwolnienia chorobowego powódka nie podjęła żadnych działań, które świadczyłyby o zmianie jej decyzji w w/w zakresie, chociażby poprzez rozmowę z dyrektorem przedszkola.

„Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 09 października 2013r. w sprawie o sygn. I PK 121/13, opubl. Legalis 924584).

„Skoro interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplinę pracy. W pojęciu dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 kp). Obowiązek ten w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego pracę w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania się, jak i pracownika zachowującego autonomię w zakresie kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Podporządkowanie się pracownika poleceniu pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienie do organizowania i nadzorowania procesu pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016r. o sygn. II PK 311/14, opubl. Legalis 1405124).

Dlatego też zdaniem Sądu Okręgowego odmowa przez powódkę dostosowania się do poleceń pracodawcy w zakresie nowych godzin czasu pracy nie tylko uzasadnia wypowiedzenie, ale mogłoby być nawet zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jak w art. 52 § 1 punkt 1 kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie stanowi w niniejszej sprawie okoliczności ekskulpacyjnej niewykazany przez powódkę fakt, iż wobec zmiany godzin czasu pracy musiałaby czekać na autobus około godziny, co jak podała w apelacji, uniemożliwiałoby jej wykonywanie pracy.

Jak ustalił Sąd Rejonowy poza środkami komunikacji publicznej powódka mogła dostać się do pracy korzystając z roweru lub na pieszo skoro dojście z Przedszkola do miejsca zamieszkania zajmowało powódce około 40 minut.

Powyżej zaprezentowane rozważania prawne pozwalają Sądowi Okręgowemu na uznanie za całkowicie bezzasadny zarzut apelacji błędu w ustaleniach faktycznych Sądu I instancji przyjętych za podstawę wyroku, których konsekwencją jest brak uznania przez ten Sąd, iż zmiana godzin czasu pracy miała na celu wyłącznie pognębienie powódki i była wynikiem nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Powyższe wiąże się z kolejnym zarzutem apelacji - naruszeniem przepisów prawa procesowego, tj. art. 227 kpc w związku z art. 233 kpc poprzez nieuwzględnienie wniosku dowodowego powódki o zobowiązanie pracodawcy do przedłożenia dokumentów PIT 11 powódki i pracowników kuchni E. F. i G. S..

Rozważając ten zarzut Sąd Okręgowy może tylko powtórzyć w pełni trafną argumentację Sądu I instancji, iż PIT-y 11 nie wykazałyby okoliczności będącej przedmiotem dowodzenia albowiem w deklaracji podatkowej ujmowany jest dochód pracownika bez podziału na poszczególne składniki wynagrodzenia. Tym samym nagroda jubileuszowa wypłacona świadkom w danym roku kalendarzowym zniekształciłaby rzeczywisty stan rzeczy.

Uzasadniając swoje twierdzenia co do dyskryminacji powódka w apelacji wskazała również, iż została zatrudniona jako kucharka. Po czym bez zmiany treści umowy o pracę w formie pisemnej została zdegradowana do pomocy kuchennej. Powyższe twierdzenia pozostają w oczywistej sprzeczności z dokumentem w postaci zakresu obowiązków powódki podpisanym przez powódkę w dniu 31 sierpnia 2007r., w którym stanowisko pracy powódki opisano jako „pomoc kuchenna”.

Sąd Okręgowy podziela w pełni argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd I instancji popartą uzasadnieniem powołanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2010r. w sprawie o sygn. I PK 185/09, opubl. Legalis nr 236742, iż pomiędzy stronami doszło do porozumienia w przedmiocie zmiany stanowiska pracy powódki jak i zakresu jej zadań czy to poprzez zgodne oświadczenie stron złożone w wyżej opisanym dokumencie czy w sposób dorozumiany skoro powódka de facto świadczyła pracę na stanowisku pomocy kuchennej od wielu lat.

Przy czym należy podkreślić – jak uczynił to Sąd I instancji - iż podnoszone przez powódkę w/w okoliczności faktyczne nie były istotne dla rozstrzygnięcia sporu skoro wystąpiła rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd II instancji swoje rozważania ograniczył do zarzutów apelacji należycie umotywowanych i wyjaśnionych (por. teza 2 wyroku SN z dnia 29 października 1998r. w sprawie o sygn. II UKN 282/98 opublik. Legalis 44600).

Przedstawienie przez stronę apelującą argumentacji uzasadniającej twierdzenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego lub też prawa procesowego mających wpływ na rozstrzygnięcie sporu umożliwia Sądowi Okręgowemu na ustosunkowanie się do tych twierdzeń.

Jak już wyżej wskazano Sąd I instancji w ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygając niniejszy spór nie dopuścił się naruszenia żadnego z powołanych w apelacji przepisów prawa procesowego, tj. przede wszystkim art. 233 § 1 kpc, a w konsekwencji przepisu art. 232 kpc, 233 kpc i art. 227 kpc, a tym bardziej naruszenia, które mogło mieć wpływ na wynik sporu.

Natomiast zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 316 kpc i 328 § 2 kpc w żaden sposób nie został wyjaśniony. Niewątpliwie Sąd Rejonowy wydając wyrok wziął pod uwagę stan rzeczy istniejących w chwili zamknięcia rozprawy, tak jak tego wymaga wyżej powołany przepis art. 316 kpc, zaś uzasadnienie wyroku tego Sądu niewątpliwie spełnia wszystkie wymogi stawiane mu przez przepis art. 328 § 2 kpc i tym samym pozwala Sądowi Odwoławczemu na kontrolę zaskarżonego apelacją rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 września 2015r., w sprawie o sygn. I ACa 352/15, opubl. Legalis nr 1337832).

Wobec powyższego apelacja jako bezzasadna na zasadzie przepisu art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania apelacyjnego w tym kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez strony w II instancji Sąd Okręgowy orzekł przy zastosowaniu przepisu art. 98 § 1 i 3 kpc i § 10 ustęp 1 punkt 1 w związku z § 9 ustęp 1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 2 października 2015r. (Dz. U. z 2015r., poz. 1800 ze zmianami).