

Sygn. akt VIII **Pa 108/15**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSO Joanna Smycz (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 24 września 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. T.

**przeciwko** Regionalnemu Zarządowi Gospodarki Wodnej w G.

**o** przywrócenie warunków pracy i płacy

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 22 grudnia 2014 r. **sygn. akt** VI P 59/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powódce u pozwanego dotychczasowe warunki pracy i płacy;
- 2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję oraz 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od apelacji;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 108/15

## UZASADNIENIE

Powódka B. T. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagała się od pozwanego Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej w G. przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy oraz zwrotu kosztów postępowania. Wskazała, że oświadczeniem woli z dnia 21 stycznia 2014 roku pozwany wypowiedział jej dotychczasowe warunki pracy w zakresie zmiany miejsca świadczenia pracy. Zmiana miała nastąpić z miejscowości K. na miejscowość S.. Powódka nie wyraziła zgody na zaproponowane warunki. W ocenie powódki, wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego są zbyt ogólne, nie znajdują potwierdzenia w stanie faktycznym i zmierzają jedynie do ukrycia prawdziwych motywów podjętej decyzji. Powódka argumentowała, że przełożeni nigdy nie formułowali wobec niej jakichkolwiek zastrzeżeń co do sposobu wykonywania przez nią powierzonych obowiązków czy też dotyczących relacji z podwładnymi pracownikami.

W odpowiedzi na pozew Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w G. wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że wbrew twierdzeniom powódki wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy zostało dokonane zgodnie z prawem, nadto było uzasadnione okolicznościami faktycznymi zaistniałymi w sprawie, a przyczyny podane w wypowiedzeniu zmieniającym są prawdziwe. Pozwany wskazał, że celem wprowadzenia zmian – nie tylko wobec powódki, ale i w stosunku do prawie wszystkich pracowników podległej jednostki w K. – było przede wszystkim dobro zakładu pracy, wprowadzenie bezpieczeństwa i porządku w zespole. Podnosił też, że pracownicy w K. byli skonfliktowani zarówno między sobą, jak i z kierownikiem w osobie powódki. Pozwany wywodził, że wprowadzone zmiany znacząco wpłynęły na poprawę atmosfery w grupie pracowników i aktualnie nie odnotowuje się konfliktów między pracownikami.

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo. W punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że B. T. była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 1 marca 1994 roku do dnia 4 września 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika stopnia wodnego. Miejscem wykonywania pracy powódki był Nadzór Wodny w K. (w K.). Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji B.T. prawidłowo wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków. Tym niemniej była osobą wymagającą wobec swoich podwładnych, lecz nie dochodziło do konfliktów między nią, a pracownikami. Jednakże w 2012 roku doszło do powstania konfliktów między pracownikami, w tym wzajemnego nagrywania rozmów czy robienia zdjęć mających obciążać określonych pracowników. W sierpniu 2012 roku doszło do sporu między powódką, a jej podwładnym S. W., po tym jak powódka nie chciała udzielić mu urlopu wypoczynkowego w napiętym okresie czasu pracy oraz nie chciała również przydzielić mu premii w pełnym wymiarze. Jak ustalił Sąd I instancji dnia 4 września 2012 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (w trybie art. 52 k.p.) wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, iż powódka w okresie luty-marzec 2012 roku wydała polecenia wykonania pracy na swojej posesji skazanym, którzy wykonywali nieodpłatnie zadania na rzecz pozwanego w ramach umowy ramowej zawartej z Aresztem Śledczym w K.. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką pozwany zatrudnił na tym stanowisku J. M. (1). Wyrokiem z dnia 24 października 2013 roku, sygn. akt VI P 508/12 Sąd Rejonowy w Gliwicach przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu tegoż wyroku Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka nie zleciła prac skazanym na swojej posesji a tym samym przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa. Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji w czasie nieobecności B. T. w pracy powstała napięta sytuacja między J. M. (2) – solidaryzującym się ze zwolnioną z pracy powódką – a pozostałymi pracownikami jednostki. J. M. (2) miał zastrzeżenia wobec innych pracowników, w szczególności pod adresem M. W., M. J., M. K., J. W., S. W. i M. P., że nie wstawili się za powódką w momencie jej zwolnienia z pracy, jednakże nie doszło do interwencji żadnego z pracowników w związkach zawodowych.

Jak ustalił Sąd I instancji oświadczeniem woli z dnia 20 stycznia 2014 roku, doręczonym 21 stycznia 2014 roku, pozwany wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy w zakresie zmiany miejsca świadczenia pracy oraz zmiany nazwy stanowiska - powierzył jej na okres od dnia 28 października 2013 roku do dnia 27 stycznia 2014 roku

wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku kierownika Nadzoru Wodnego S. - ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014 roku. Pozwany wskazał, że przyczynami wypowiedzenia zmieniającego są:

1. konieczność zapewnienia prawidłowej realizacji wykonywania zadań w Nadzorach (...) w Zarządzie Zlewni w K.,
2. uzasadnione potrzeby pracodawcy w zakresie realizacji obowiązku zapewnienia właściwej atmosfery w pracy na linii kierownik nadzoru – podlegli pracownicy, w celu wykonywania powierzonych obowiązków służbowych wynikających z zajmowanych stanowisk w sposób bezpieczny i rzetelny, z poszanowaniem zasad współżycia społecznego,
3. dostosowanie do zmiany polegającej na ujednoczeniu nazw stanowisk kierowników Nadzorów (...), które zostały wprowadzone w 2012 roku.

Sąd Rejonowy w Gliwicach ustalił, że w celu zapobieżeniu eskalacji konfliktu pozwany zdecydował się rozdzielić pracowników załogi w K. między inne jednostki. Pozwany ustalił kompetencje poszczególnych pracowników i brał pod uwagę uprawnienia każdego z pracowników. Z siedmiu pracowników podległych powódce w K. pozostawiono trzech pracowników, których zakres zadań (elektrycy) lub ochrona w wieku przedemerytalnym skłoniły pozwanego do pozostawienia tych pracowników na dotychczasowych stanowiskach. Pozostałym pracownikom, w tym też powódce, zaproponowano zmianę miejsca pracy – najpierw na mocy porozumienia stron na co – poza powódką i J. M. (2) – pracownicy wyrazili zgodę. Wskutek powyższych zmian do jednostki w K. zostali przeniesieni: S. W., A. B. i M. J., natomiast do jednostki w (...): M. P., M. W.. J. M. (2) został przeniesiony do Grupy (...) Mechanicznych.

Jak ustalił Sąd I instancji powódka musi dalej dojeżdżać do S. 22 km, ponadto odczuwa pogorszenie swojej sytuacji, gdyż pracuje na I piętrze budynku, gdzie nie ma dostępu do bieżącej wody i w razie przerwy śniadaniowej po wodę musi zejść po schodach na parter, ma także dłuższą drogę do toalety. Z uwagi na dolegliwości kręgosłupa powódki okoliczności te mają dla niej duże znaczenie. Według ustaleń Sądu Rejonowego w Gliwicach pozwany jest zadowolony z pracy powódki, i nie ma do niej żadnych zastrzeżeń. Atmosfera pracy w podległych jednostkach jest oceniana pozytywnie przez pozwanego.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków, zeznań ubezpieczonej oraz dowodów z dokumentów, w tym m.in.: akt osobowych ubezpieczonej, dokumentacji medycznej oraz akt sprawy Sądu Rejonowego w Gliwicach VI P 508/12.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji podał, że podstawą wypowiedzenia zmieniającego, które pozwany oświadczył powódce był przepis art. 42 k.p. Wskazał też, że wypowiedzenie zmieniające musi być dokonane na piśmie, ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, oraz poprzedzone trybem konsultacji z organizacją związkową jeżeli pracownik jest jej członkiem lub korzysta z jej ochrony. Jeżeli oświadczenie pracodawcy nie spełnia tych wymagań formalnych jest niezgodne z prawem. Wypowiedzenie zmieniające musi być nadto uzasadnione, a wskazana w nim przyczyna prawdziwa, obiektywna i konkretna. Jeżeli wypowiedzenie zmieniające dokonane zostało z naruszeniem przepisów lub jest nieuzasadnione, pracownikowi przysługują roszczenia wymienione w art. 45 § 1 k.p., a zatem roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Zdaniem Sądu Rejonowego w Gliwicach pozwany dokonując powódce wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki umowy o pracę spełnił formalne przesłanki określone przepisami Kodeksu pracy, w szczególności niesporna była okoliczność dotycząca konsultacji wypowiedzenia ze związkiem zawodowym (k. 152 verte). Powódka w toku procesu zakwestionowała dwie pierwsze przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu, podane powódce przyczyny wypowiedzenia zmieniającego są prawdziwe, obiektywne, konkretne i uzasadnione.

Sąd I instancji podniósł, że dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie prawomocnego wyroku przywracającego do pracy na poprzednich warunkach oznacza wykonanie tego wyroku, choćby tego samego dnia pracodawca powierzył pracownikowi wykonywanie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. i wypowiedział umowę o pracę. Pracodawca w wykonaniu wyroku przywracającego do pracy na poprzednich warunkach może powierzyć pracownikowi na podstawie

art. 42 § 4 k.p. inną pracą niż określona w umowie o pracę, jeżeli wykonywanie pracy na stanowisku zajmowanym przez niego przed rozwiązaniem stosunku pracy nie jest możliwe z przyczyn organizacyjnych.

Zdaniem Sądu I instancji, pracodawca wypowiadając powódce dotychczasowe warunki umowy o pracę kierował się koniecznością zapewnienia prawidłowej realizacji wykonywania zadań w jednostce w K. oraz potrzebą dotyczącą realizacji obowiązku zapewnienia właściwej atmosfery w pracy na linii kierownik nadzoru – podlegli pracownicy, w celu wykonywania powierzonych obowiązków służbowych wynikających z zajmowanych stanowisk w sposób bezpieczny i rzetelny, z poszanowaniem zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy w Gliwicach doszedł do przekonania, że potrzeby te – stanowiące przyczyny wypowiedzenia zmieniającego – nie były pozorne, ale były prawdziwe i uzasadnione.

Jak podał Sąd I instancji nie miał znaczenia fakt, że dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie było zgodne z prawem, co orzekł Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 24 października 2013 roku, sygn. akt VI P 508/12. Powódka do przywrócenia jej do pracy nie pozostawała w stosunku pracy, nie świadczyła pracy, zaś obowiązki powódki powierzono innej osobie, ponadto doszło do napięcia związanego z perspektywą powrotu powódki do pracy, co wymagało interwencji pozwanego. Sąd I instancji wskazał, że wypowiedzenie powódce warunków pracy odbywało się w ramach reorganizacji jednostki w K. i wymiany większości załogi tej jednostki, co przekonuje, iż pracodawca realizował potrzebę reorganizacji i zapewnienia prawidłowej realizacji wykonywania zadań w Nadzorach (...) w Zarządzie Zlewni w K.. Sąd I instancji argumentował odnosząc się do zaproponowanych powódce nowych warunków zatrudnienia, że pozwany nie pozbawił powódki dotychczasowego stanowiska pracy i nie zmniejszył jej wynagrodzenia, a jedynie przeniósł powódkę do pracy w innej podległej mu jednostce. Odległość i czas dojazdu do pracy w wymiarze 22 km nie stanowi o obciążeniu niemożliwym do pogodzenia dla powódki. Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego było usprawiedliwione obiektywną potrzebą racjonalizacji zatrudnienia, a pracodawca zaproponował B. T. nowe warunki zatrudnienia, które mogły być przez nią zaakceptowane. Sąd Rejonowy podał, że warunki socjalne w jednostce w S. są nieco trudniejsze od występujących w jednostce w K., jednak nie uniemożliwiają pracy powódce, a nie wykazała ona jakoby zagrażały jej zdrowiu.

W apelacji od wyroku powódka B. T. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła orzeczeniu obrazę przepisów postępowania, która miała wpływ na treść skarżonego wyroku w zakresie ustalenia prawdziwości przesłanek wypowiedzenia zmieniającego, tj.:

1. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w treści uzasadnienia oceny dowodów, na których Sąd się oparł ustalając stan faktyczny oraz przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co uniemożliwia poddanie ocenie sfery motywacyjnej orzeczenia.

2. Art. 233 § 1 k.p.c., poprzez:

- dowolne ustalenie, iż napięta sytuacja wśród pracowników jednostki w K. wynikała z obawy o powrót powódki do pracy, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że konflikty pomiędzy pracownikami jazu nie miały związku z osobą powódki;

- sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym przyjęcie, iż pracownicy obawiali się zwolnień ze strony powódki, gdy wiadomo było, że powódka nie ma uprawnień w zakresie zmian kadrowych, a nadto nie ma poparcia wśród swoich przełożonych;

- bezpodstawne ustalenie, że reorganizacja jednostki w K. była spowodowana napiętą sytuacją wywołaną przez powódkę, gdy w dacie zmian kadrowych, tj. w styczniu 2014r. powódka od 3 miesięcy pracowała już w S.;

- niewszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie istotnej okoliczności rzutującej na ocenę wiarygodności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, tj. faktu odmowy przyznania powódce lokalu służbowego w S., przy jednoczesnym przyznaniu takiego mieszkania innemu pracownikowi.

3. Powódka podniosła zarzut naruszenia w konsekwencji naruszeń przepisów postępowania prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, gdy wypowiedzenie zmieniające jest niezasadne, a wskazane w nim przyczyny nieprawdziwe.

Powódka na podstawie art. 386 § 1 i § 4 k.p.c. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, ewentualnie domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach za postępowanie apelacyjne.

W odpowiedzi na apelację powódki Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w G. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że wywiedziona apelacja jest bezpodstawna, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne na podstawie zebranego materiału dowodowego i na tej podstawie w sposób prawidłowy dokonał wykładni prawa. Sąd Rejonowy, zdaniem pozwanego, rozważył wszechstronnie zebrane w sprawie dowody i nie przekroczył zasad swobodnej oceny dowodów. Przedstawione przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste, konkretne, obiektywne i uzasadnione. Wskazał, że apelacja powódki stanowi jedynie polemikę z oceną całości materiału dowodowego zgromadzonego w ramach postępowania dowodowego.

#### **Sąd II instancji zważył, co następuje:**

Apelacja B. T. jest uzasadniona i podlega uwzględnieniu.

Sąd I instancji zasadniczo właściwie poprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, jednakże nie przeprowadził analizy materiału dowodowego, a jedynie określił na jakich dowodach się oparł. Utrudniło to ocenę toku rozumowania Sądu Rejonowego w Gliwicach w przedmiotowej sprawie.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w Gliwicach nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego, co skutkowało wydaniem błędnego wyroku. Sąd I instancji wskazał zbiorczo na jakich dowodach się oparł w ustaleniach stanu faktycznego i ustalił, że w okresie nieobecności powódki w pracy powstała napięta sytuacja między J. M. (2) – solidaryzującym się ze zwolnioną z pracy powódką – a pozostałymi pracownikami jednostki. Jednakże zdaniem Sądu II instancji ustalenia w tym zakresie są niewystarczające, zwłaszcza że świadkowie – zatrudnieni z powódką pracownicy w różny sposób oceniali narosłe w przedsiębiorstwie, oddziale w K. konflikty jak i niewłaściwą atmosferę oraz osoby za ten stan rzeczy odpowiedzialne. Ustalenia w tym zakresie są istotne zwłaszcza jeżeli weźmie się pod uwagę, że jedną z przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, kwestionowaną przez powódkę były uzasadnione potrzeby pracodawcy w zakresie realizacji obowiązku zapewnienia właściwej atmosfery w pracy na linii kierownik nadzoru – podlegli pracownicy, w celu wykonywania powierzonych obowiązków służbowych wynikających z zajmowanych stanowisk w sposób bezpieczny i rzetelny, z poszanowaniem zasad współżycia społecznego. Powyższa przyczyna wypowiedzenia zmieniającego powinna zostać, w ocenie Sądu II instancji, gruntownie przeanalizowana. Ponadto słusznie podnosi powódka, że Sąd I instancji pominął istotną okoliczność rzutującą na ocenę wiarygodności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, tj. faktu odmowy przyznania powódce lokalu służbowego w S., przy jednoczesnym przyznaniu takiego mieszkania innemu pracownikowi.

Zasadnie wskazał Sąd I instancji, że podstawą wypowiedzenia zmieniającego, które pozwany oświadczył powódce był przepis art. 42 k.p., jak również, że wypowiedzenie zmieniające musi być nadto uzasadnione, a wskazana w nim przyczyna prawdziwa, obiektywna i konkretna. Słusznie ocenił Sąd Rejonowy w Gliwicach, że spełnione zostały formalne warunki wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p., bowiem zostało ono dokonane na piśmie, oraz poprzedzone trybem konsultacji z organizacją związkową. Powódka kwestionowała przedstawione jej przyczyny wypowiedzenia, w szczególności uzasadnione potrzeby pracodawcy w zakresie realizacji obowiązku zapewnienia właściwej atmosfery w pracy. Istotnie między pracownikami Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej w G. oddział

w K. zaistniały nieporozumienia, jednakże postępowanie dowodowe nie wykazało aby winę za ten stan rzeczy ponosiła powódka. Przesłuchani w toku postępowania świadkowie wskazywali na występujące między pracownikami konflikty, jednakże nie obarczali odpowiedzialnością za ich istnienie powódkę. M. W. zeznał, że nie był w konflikcie z powódką i czuł się pewnie w pracy, nadto że przyczyną reorganizacji było całe zamieszanie z chodzeniem do sądu na sprawy (k. 87 akt). Świadek K. M. podniósł, że nie zauważył konfliktów między powódką, a pracownikami, jak też między samymi pracownikami, pracownicy nie bali się powrotu powódki do pracy, ani ewentualnego zwolnienia z pracy (k. 103-104 akt). J. M. (2) zeznawał, że nie było konfliktów między załogą, a powódką mimo że była ona wymagającym kierownikiem (k. 105 akt). Z kolei świadek T. C. podnosił w swoich zeznaniach, że w oddziale pracodawcy w K. była zła atmosfera od 13 lat, ale nie miało to bezpośrednio związku z powódką, wskazywał że istniały niesnaski między innymi pracownikami np. J. M. (2) i M. P. (k. 152). Wskazał, że zaistniałe konflikty wymusiły rozsadę pracowników. R. P. stwierdził, że dobrze jej się współpracowało z powódką, która nie jest osobą konfliktową, jednakże zdarzało się że jako przewodniczący związków zawodowych u pracodawcy przyjmował na nią ustne skargi. Doszły do niego informacje o niewłaściwej atmosferze w pracy w oddziale w K., co polegało na tym, że pracownicy wzajemnie się nagrywali i robili sobie zdjęcia (k.151-152 akt). Świadek P. J. dobrze ocenił swoją współpracę z powódką, a także sposób wykonywania przez nią obowiązków służbowych (k. 150 akt). Również M. P. w swoich zeznaniach wskazywała, że z powódką jako szefem nie miała żadnych problemów, a niewłaściwą atmosferę w pracy wprowadzał pracownik J. M. (3), który straszył pracowników zwolnieniem (k. 103-104). Zasadniczo jedynie przełożony powódki świadek M. N. podnosił, że między pracownikami nadzoru w K. dochodziło do konfliktów, w które była także zaangażowana B. T.. Stało się to przyczyną przeniesienia powódki do pracy w S., a także rozdzielenia innych pracowników między podległe jednostki (k. 104-105). Na konflikt z powódką wskazywał także świadek S. W., któremu powódka odmówiła udzielenia czasu wolnego w okresie powodzi, nadto zarzucał jej że musiał pracować na jej prywatnej posesji. Jednakże również świadek S. W. podkreślał, że nerwowa atmosfera w pracy była spowodowana zachowaniem J. M. (2) (k. 86-88,103).

W ocenie Sądu Okręgowego wobec poczynionych ustaleń faktycznych nie sposób uznać, że przedstawiona powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (uzasadnione potrzeby pracodawcy w zakresie realizacji obowiązku zapewnienia właściwej atmosfery w pracy) miała charakter rzeczywisty i konkretny, a co za tym idzie uzasadniony. Pracodawca w ramach zarządzania składem osobowym przedsiębiorstwa może dokonywać zmian kadrowych, także w celu zapewnienia odpowiedniej atmosfery w pracy. Wskazał na powyższe już Sąd Okręgowy w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 16.07.1976r., sygn. akt: I P 994/76 podając, że „Zakład pracy może zasadnie wypowiedzieć pracownikowi na stanowisku kierowniczym warunki pracy i płacy, jeżeli przemawia za tym dobro zakładu pracy, wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań produkcyjnych, jak i właściwego kształtowania stosunków międzyludzkich. Te ostatnie pośrednio w istotny sposób wpływają na wyniki ekonomiczne zakładu pracy. Wypowiedzenie zastępcy kierownika oddziału warunków pracy i płacy spowodowane zaistniałym konfliktem między nim a załogą, u podłoża którego leżały zbyt "dyktatorskie" metody zarządzania, uznać należy za uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., zwłaszcza że nowe warunki pracy mu zaproponowane odpowiadają jego kwalifikacjom zawodowym i pozwalają wykazać się inicjatywą w ujawnianiu rezerw produkcyjnych.” (Gazeta (...)/24/6-6). Tym niemniej w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało jakoby za niewłaściwą atmosferę w pracy w oddziale pozwanego w K. odpowiadało działanie bądź zaniechanie powódki. Skoro zatem powódka nie ponosi odpowiedzialności za konflikty istniejące między pracownikami nie można było zasadnie jej przedstawić jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego uzasadnionych potrzeb pracodawcy w zakresie realizacji obowiązku zapewnienia właściwej atmosfery w pracy.

W dniu 4 września 2012 roku pozwany złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Wyrokiem z dnia 24 października 2013 roku, sygn. akt: VI P 508/12 Sąd Rejonowy w Gliwicach przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Po powrocie do pracy powódki w wykonaniu wyroku z dnia 24 października 2013 roku pracodawca wręczył B. T. oświadczenie woli z dnia 20 stycznia 2014 roku o wypowiedzeniu powódce dotychczasowych warunków pracy w zakresie zmiany miejsca świadczenia pracy oraz zmiany nazwy stanowiska - powierzył jej na okres od dnia 28 października 2013 roku do dnia 27 stycznia 2014 roku wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku kierownika Nadzoru Wodnego S. - ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014 roku. Zasadnie zatem B. T., która po

wygraniu procesu sądowego i przywróceniu jej do pracy została od razu przeniesiona na inne miejsce służbowe, mogła odnieść wrażenie, że zasadniczy cel wyroku z dnia 24 października 2013 roku nie został osiągnięty. Pracodawca nie mając możliwości zwolnienia powódki przeniósł ją na inne miejsce służbowe do S..

Kolejną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego, kwestionowaną przez powódkę, była konieczność zapewnienia prawidłowej realizacji wykonywania zadań w Nadzorach (...) w Zarządzie Zlewni w K.. Również w tym miejscu należy wskazać, że pracodawca ma możliwość podejmowania działań zmierzających do usprawnienia pracy przedsiębiorstwa i lepszej jego organizacji. Tym niemniej tak rozumiane interesy pracodawcy nie mogą naruszać zagwarantowanych w kodeksie pracy praw pracowniczych, w szczególności dotyczących ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 września 2001r., sygn. akt: I PKN 613/00 „Przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy określona przez pracodawcę jako "zmiany organizacyjne" może uzasadniać wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją” (OSNP 2003/15/351). Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy uzasadniają jednak stwierdzenie, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy nie miało związku z przeprowadzoną u pracodawcy reorganizacją. Powódka została oddelegowana do pracy w S. bezpośrednio po przywróceniu jej do pracy dnia 28 października 2013r. Natomiast wymiana pracowników jednostki terenowej pozwanego w K. miała miejsce w styczniu 2014 roku. W tym czasie, po przeniesieniu powódki do pracy w S., nadzór nad jednostką w K. i podległymi pracownikami przejęła J. M. (1), której nie udało się zażegnać konfliktów między pracownikami. Powódka nie miała już w tym czasie wpływu na stosunki panujące między podwładnymi. W tym stanie rzeczy nie sposób uznać, że przedstawiona powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, tj. konieczność zapewnienia prawidłowej realizacji wykonywania zadań miała wymierny, obiektywny i realny charakter. Jak zasadnie podnosi w apelacji powódka, Sąd I instancji pominął istotną okoliczność rzutującą na ocenę wiarygodności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, tj. faktu odmowy przyznania powódce lokalu służbowego w S., przy jednoczesnym przyznaniu takiego mieszkania innemu pracownikowi. Okoliczności przeniesienia powódki do pracy w S. bezpośrednio po przywróceniu jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy wyrokiem Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 24 października 2013 roku, sygn. akt: VI P 508/12 i wobec nie przyznania jej lokalu służbowego w S. mogły spowodować u niej przekonanie o braku realnego wykonania wyroku z dnia 24 października 2013 roku. Jak bowiem podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99 „Ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego jak pracownik ją odczuwał.”

Dokonane przez pozwanego wypowiedzenie zmieniające było niekorzystne dla zdrowia powódki. Sąd I instancji rozważał tę okoliczność, jednakże doszedł do przekonania, że warunki pracy w S. nie zagrażają jej zdrowiu. Według ustaleń Sądu I instancji powódka musi dalej dojeżdżać do pracy (22km). W zakresie warunków socjalnych w nowym miejscu pracy powódka odczuwa pogorszenie swojej sytuacji, gdyż pracuje na I piętrze budynku, gdzie nie ma dostępu do bieżącej wody i w razie przerwy śniadaniowej po wodę musi zejść po schodach na parter. Powódka ma również dłuższą drogę do toalety wynoszącą 120 metrów. Z uwagi na dolegliwości kręgosłupa powódki okoliczności te mają dla B. T. duże znaczenie. W ocenie Sądu II instancji okoliczności związane ze stanem zdrowia powódki i jej wiekiem 54 lat również przemawiają za uwzględnieniem apelacji B. T..

Reasumując w ocenie Sądu II instancji zarzuty apelacji były trafione, a zaskarżony wyrok należało zmodyfikować. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd II instancji na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 22 grudnia 2014 roku, sygn. akt: VI P 59/14 w ten sposób, że na mocy art.45§1 kp. w zw. z art. 42§1 kp. przywrócił powódce u pozwanego dotychczasowe warunki pracy i płacy.

O kosztach procesu orzeczono w pkt. 2 i 3 wyroku w oparciu o przepisy art. 98 kpc oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

SSO Joanna Smycz SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

(spr.) Sędzia Przewodniczący Sędzia