

Sygn. akt VIII *Pa* 235/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. L.

przeciwko Miejskiej Szkole Podstawowej nr (...) w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 10 września 2019 r. **sygn. akt** VI P 812/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. VIII Pa 235/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 września 2019 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach umorzył postępowanie w stosunku do Dyrektora Miejskiej Szkoły Podstawowej nr (...) w K. i oddali powództwo J. L. o przywrócenie do pracy w Miejskiej Szkole Podstawowej nr (...) w K., orzekł o kosztach procesu.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód od dnia 16 lutego 1992 roku do dnia 23 kwietnia 2014 roku był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w wymiarze 5/6 etatu na stanowisku dozorczy. Stosunek pracy ustalił w związku z przejściem na emeryturę. Ponowną umowę o pracę strony zawarły dnia 28 kwietnia 2014 roku na takich samych warunkach. Powód podlegał służbowo dyrektorowi pozwanej. W okresie zatrudnienia podpisał zakres czynności,

w którym szczegółowo wymieniono obowiązki, w tym między innymi: stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, dbanie o porządek i czystość przed frontem budynku szkoły do śmietnika włącznie oraz w obejściu budynku wewnątrz ogrodzenia, a w okresie zimy odśnieżanie schodów i ciągów pieszych oraz posypywanie piaskiem, czyszczenie wycieraczek przed frontem głównym budynku, usuwanie śmieci z pojemników przenośnych przed budynkiem szkoły; W treści zakresu obowiązków wpisano, że generalną zasadą jest dozorowanie budynku i otoczenia, a nie przebywanie w nim. Powód miał ten sam zakres obowiązków od 1992 roku.

Powód pracował od 21:00 do 6:00. na zmiany ze S. K., . Dozorcy mieli zdawany przez sprzątaczkę czysty teren wokół szkoły i taki też teren mieli oni zdać woźnej po zakończeniu pracy.

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim z dnia 3 października 2017 roku powód był osobą zdolną do pracy na zajmowanym przez niego stanowisku. Jako datę następnego badania wskazano 30 listopada 2018 roku.

Do pozwanej szkoły byli skierowani pracownicy socjalni. W godzinach od 6:00 do 8:00 mieli oni sprzątać teren przed szkołą i teren placu zabaw. W czasie zatrudnienia pracowników socjalnych powód tych prac nie wykonywał.

Po nagłym odejściu z pracy pracowników socjalnych dyrektor szkoły zwróciła się z prośbą do sprzątaczek, gospodarza – konserwatora oraz dozorców, by te obowiązki były wykonywane przez te osoby w godzinach rannych. Dyrektor szkoły w bezpośredniej rozmowie zwrócił się z tą prośbą do gospodarza – konserwatora oraz szefowej sprzątaczek M. P.. Przekazała M. P. pismo dotyczące wykonywania rzeczonych obowiązków do przedstawienia pozostałym sprzątaczkom, powodowi oraz drugiemu stróżowi.

M. P. odczytała powodowi treść pisma z dnia 18 października 2017 roku powodowi. Powód odmówił podpisania tego pisma twierdząc, że wspomniane tam obowiązki nie znajdują się w jego zakresie spraw. Nie podjął się wykonywania swoich obowiązków pomimo, że we wcześniejszym okresie te prace wykonywał. Powód twierdził, iż zgodnie z informacjami jakie uzyskał podczas szkolenia BHP w W. stróżom nie wolno opuszczać budynku nocą. Powód nie przedłożył zaświadczenia z udziału w tym szkoleniu.

Dnia 31 października 2017 roku powód po rozmowie z przełożoną oznajmił, że nie będzie wykonywał poleconych mu czynności. W dniu 2 listopada 2017 roku przedłożył pozwanej oświadczenie w treści którego wskazał, że po zapoznaniu się z pismem z dnia 18 października 2017 roku nie zamierza wykonywać czynności zawartych w tym piśmie, gdyż wszystkie wymienione tam prace mają być wykonane poza terenem budynku w godzinach nocnych, co naraża powoda na utratę życia lub uszczerbku na zdrowiu. Powód oznajmił w treści pisma, że połowa terenu szkoły nie jest ogrodzona i jest dostępna dla ogółu społeczeństwa. Pozostała część terenu jest ogrodzona niewysokim płotem, co stwarza potencjalne zagrożenie dla osoby powoda.

W dniu 14 listopada 2017 roku powód został ukarany karą nagany za niewykonywanie obowiązków.

Pismem z dnia 28 listopada 2017 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, które upływało w dniu 28 lutego 2018 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odmowę wykonywania przez powoda czynności/prac zawartych w szczegółowym zakresie czynności i obowiązków pracownika niepedagogicznego w Miejskiej Szkole Podstawowej nr 7 w K., niewykonywanie poleceń przełożonych, zachowanie pracownika sprzeczne z zasadami współpracy w zespole pracowniczym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim utrzymywał on, iż do jego obowiązków nie należało odśnieżanie i sprząkanie wokół szkoły. Zaprzeczały temu zeznania zawnioskowanych świadków jak i zakres

obowiązków powoda, który od początku zatrudnienia nie uległ zmianie. Sąd nie dał także wiary twierdzeniom powoda w zakresie w jakim utrzymywał, że wychodząc wieczorami na obchód wokół szkoły narażony był na zaczepki ze strony innych osób, czy też narażenie zdrowia lub życia, a także, że został zaatakowany przez psa. Na potwierdzenie tych twierdzeń powód nie przedstawił żadnych dowodów.

Zdaniem Sądu I instancji

powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd przytoczył treść art. 45 k.p.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były przyczynami skonkretyzowanymi i w pełni rzeczywistymi.

Powód od 1992 roku zajmował u pozwanej to samo stanowisko dozorca, zamiennie nazywane stróżem. Przez cały okres zatrudnienia powód miał te same obowiązki, co do których jak sam przyznał w toku procesu – miał świadomość. Do dnia 18 października 2017 roku powód w godzinach pracy wychodził poza budynek szkoły, na papierosa, zimą odśnieżał teren. .

Dopiero od dnia próby dyrektor pozwanej powód zaczął podtrzymywać, iż wychodzenie poza budynek szkoły jest niebezpieczne i on nie będzie tych czynności wykonywał. Powód odmawiał wykonania prac na zewnątrz budynku szkoły zaslaniając się przepisami BHP, równocześnie nie stosując się do Regulaminu pracy pozwanej szkoły, który wprost stanowił, że przed budynkiem szkoły jak i na jej terenie obowiązuje zakaz palenia. Powód był zapoznany z treścią Regulaminu pracy pozwanej szkoły. Kolejno powód na obronę swych tez podnosił okoliczności dotyczące rzekomego zaatakowania go przez psa, a także zaczepienia jego osoby przez grupkę młodych ludzi, która to zakończyła się interwencją policji. Jednakże, jak wskazano powyżej, w zakresie tych twierdzeń powód nie przedstawił żadnych dowodów mogących świadczyć, iż do zdarzenia te rzeczywiście zaistniały. Powód jako pracownik bez uzasadnienia odmówił wykonywania poleceń służbowych dotyczących zakresu jego prac, przy czym podkreślenia wymaga, że - jak zeznał sam powód - podpisując ostatnią umowę o pracę miał robić to samo, co od 1992 roku, czyli miał ten sam zakres obowiązków. Co więcej powód zeznał: „zakres moich obowiązków w szkole nigdy się nie zmienił, zawsze był taki sam”. Podkreślenia wymaga też, że w zakresie obowiązków powoda była wskazana i zamieszczona wytłuszczonym drukiem generalna zasada, że „dozorowanie budynku, a nie przebywanie w nim”.

Sąd miał na uwadze, że pracodawca prowadził z powodem liczne rozmowy odnośnie odmowy wykonywania przez powoda jego obowiązków, a mimo to powód konsekwentnie odmawiał ich wykonania. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód wiedział, za co dokładnie został zwolniony z pracy (zeznał: „zostałem zwolniony za to, że nie będę sprzątał”). Co więcej, w trakcie rozmów z powodem poruszano temat odmowy wykonywania przez powoda wydanego mu polecenia służbowego. Pracodawca powoda nie nałożył na powoda dodatkowych obowiązków, a jedynie chciał wyegzekwować ich wykonywanie na skutek porzucenia pracy przez pracowników socjalnych, którzy wcześniej czasowo część tych obowiązków powoda przejęli. Co więcej z pisma pracodawcy wynikało, że powód wskazane czynności miał wykonywać w godzinach porannych, a nie w nocy.

Powód świadomie i z premedytacją uchylał się od wykonania obowiązków pracowniczych. Wypowiedzenie stosunku pracy należało uznać za zgodne z prawem, a tym samym roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu

Powód cofnął powództwo wobec Dyrektora Miejskiej Szkoły Podstawowej nr (...) w K. wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, wobec czego postępowanie w tym zakresie należało umorzyć (punkt 1 wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł z mocy art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Powód zaskarżył wyrok w części dotyczącej oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy oraz orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, a to art. 42 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy nałożenie nowych obowiązków wykraczających poza umowę o pracę wymagało zastosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy ;
2. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez pominięcie zeznań świadków, którzy jednoznacznie wskazywali na dobre stosunki pomiędzy pracownikami .

Powód twierdził, że stróż nocny miał zakaz opuszczenia budynku w czasie godzin pracy, a zapisanie w zakresie czynności, że generalną zasadą jest dozorowanie budynku i otoczenia, a nie przebywanie w nim nie mogło odnieść skutku. Skoro umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 23 kwietnia 2014 roku, a przy ponownym zatrudnieniu nie został mu wręczony nowy zakres czynności nie może oznaczać, że nadal obowiązywały te same warunki pracy i płacy. Sąd winien ocenić obowiązki dozorczy nocnego na podstawie ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 roku o ochronie osób i mienia. Doszło do rozszerzenia zakresu czynności , a szkoła powinna była tego dokonać poprzez zmianę warunków i pracy i płacy, ewentualnie przyznanie dodatkowego wynagrodzenia. Czynności, które miał wykonywać powód zajmowały pracownikom skierowanym z opieki społecznej cztery roboczogodziny, a powód miał je wykonać w ciągu jednej godziny. Powód twierdził że miał uprzątnąć cały teren szkoły tj 1800 m² .

Sąd nie wziął pod uwagę stanu zdrowia powoda, który miał drugą grupę inwalidztwa i nie może wykonywać prac ciężkich np. odśnieżania. Powód odmówił wykonania pracy z obawy o swoje życie i zdrowie. Na jego miejsce została przyjęta inna osoba, które wykonuje wszystkie obowiązki.

Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu zachowania powoda sprzecznego z zasadami współpracy w zespole pracowniczym nie znalazło potwierdzenia w toku postępowania sądowego, ponieważ nikt nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. Powód otrzymywał dodatki za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych .

Pozwana w wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sąd Rejonowy, wbrew twierdzeniom powoda, dokonał ustaleń dotyczących obowiązującego powoda zakresu obowiązków Powód podejmując zatrudnienie po kilkudniowej przerwie dniu 28 kwietnia 2014 roku oświadczył, że przyjął go do wiadomości i wykonania . Nie budzi więc wątpliwości, że został zapoznany z zakresem obowiązków, który był niezmienny od początku zatrudnienia powoda w 1992 roku. Powód przyznał tę okoliczność w toku przesłuchania .

Bezpodstawny jest zarzut powoda dotyczący konieczności dokonania zmiany warunków pracy i płacy , ponieważ w całym okresie zatrudnienia powód wykonywał takie same czynności, a polecenie sprzątnięcia terenu przed budynkiem szkoły z dnia 18 października 2017 roku mieściło się w zakresie obowiązków stróża .

Przedmiotem rozpoznania sprawy nie była ocena pracy powoda przed dniem 18 października 2017 roku.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy – przyjmuje je za własne. Zgadza się również z oceną prawną dokonanego wypowiedzenia.

Przechodząc do zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy nie miał obowiązku ocenić warunki pracy powoda jako dozorczy nocnego na podstawie ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 roku o ochronie osób i mienia , ponieważ ustawa ta nie ma zastosowania do dozorców zatrudnionych w szkołach .

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 42 § 1 k.p. ponieważ przepis ten nie miał zastosowania w niniejszej sprawie .

Wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym sposobem rozwiązania umowy . W przypadku umowy na czas nieokreślony trzeba wskazać przyczynę wypowiedzenia, która musi być prawdziwa, konkretna i uzasadniona. Nie ma sporu co do tego, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były prawdziwe i konkretne. Powód twierdził, że były one nieuzasadnione , ponieważ powierzenie obowiązków wynikających z pisma z dnia 18 października 2017 roku winno być dokonane w formie wypowiedzenia zmieniającego w trybie art.42 § 1 k.p..

Z zarzutem tym nie można się zgodzić, bowiem powód od 1992 roku z kilkudniową przerwą był zatrudniony na takim samym stanowisku, w tej samej szkole, a obszar nieruchomości ani stan zatrudnienia nie uległ zmianie. Przyjął do wiadomości zakresy czynności i obowiązków stróża , w których każdorazowo akcentowano, że do obowiązków należy dozоровanie budynku i otoczenia. Przejęcie części obowiązków pracowników niepedagogicznych przez pracowników wykonujących prace społecznie użyteczne nie spowodowała zmiany warunków pracy, a okresowe odciążenie. Wszyscy przesłuchani pracownicy niepedagogiczni wiedzieli , że z chwilą zaprzestania wykonywania prac przez pracowników kierowanych przez opiekę społeczną , prace te będą nadal oni wykonywać.

Słusznie podnosi pozwana, jak również prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji, że do zmiany warunków pracy nie doszło, a wskutek odmowy wykonania przez powoda obowiązków wymienionych w piśmie z dnia 18 października 2017 przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była uzasadniona. Powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy wynikający z art. 100 § 1k.p. , a to obowiązek wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Bezzasadny jest zarzut dotyczący braku oceny zdolności do pracy powoda na stanowisku stróża. Powód posiadał aktualne zaświadczenie o zdolności do pracy.

Jako błędne należy uznać twierdzenie, że zakres obowiązków stróża dotyczył ochrony terenu szkoły z budynku , a powód jako stróż miał zakaz wychodzenia. Wprost przeciwnie - powód miał obowiązek dozоровania otoczenia szkoły.

Co najmniej jako niezrozumiałe należy uznać stanowisko powoda, że wychodzenie przed budynek szkoły w celu wykonania prac porządkowych stanowiłoby zagrożenie dla jego życia i zdrowia , skoro powód nie odczuwał takiego zagrożenia wychodząc regularnie na papierosa . Do sądu pracy nie należy ocena stanu bezpieczeństwa otoczenia siedziby pracodawcy. Każda praca wiąże się z jakimś ryzykiem.

J. L. opacznie zrozumiał polecenie dyrektora , przyjmując że jest zmuszony do sprzątnięcia całego terenu nieruchomości o powierzchni 1800 m². Nigdy takiej pracy nie wykonywał i nikt go to takiej pracy nie zobowiązał . Powodowi nie wręczono nowego zakresu obowiązków , ale pismo zobowiązujące do przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych , które wykonywał od 1992 roku. Nie było potrzeby doręczenia wypowiedzenia zmieniającego, w związku z czym zarzut naruszenia prawa materialnego polegający na niezastosowaniu przez Sąd art. 42 k.p. był chybiony.

Jako bezprzedmiotowy należy uznać zarzut apelacji polegający na wskazanym błędzie w ustaleniach faktycznych. Ocena stosunków pomiędzy pracownikami nie stanowiła przedmiotu sporu.

Jedną z przyczyn wypowiedzenia było zachowanie pracownika sprzeczne z zasadami współpracy w zespole pracowniczym . Zdaniem Sądu Okręgowego odmowa wykonania obowiązków pracowniczych może być zakwalifikowana jako takie zachowanie, bowiem konieczność wykonywania pracy za kogoś, kto odmawia wykonywania pracy budzi sprzeciw i może prowadzić do pogorszenia atmosfery w zespole .

Dokonując oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem wystarczające jest ustalenie, że przynajmniej jedna ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia jest uzasadniona.

Wyrok Sądu I instancji jest zgodny z prawem, bowiem nie doszło do naruszenia art. 45§1 k.p. a apelacja podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska