

Sygn. akt VIII *Pa* 86/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2021 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	sędzia Teresa Kalinka
------------------------	-----------------------

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu** 29 października 2021r. w G.

**sprawy z powództwa** M. B.

**przeciwko** Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 15 czerwca 2021 r. **sygn. akt** VI P 228/20

oddala apelację.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII *Pa* 86/21

## UZASADNIENIE

Powód M. B. domagał się uznania wypowiedzenia zmieniającego z 10 lipca 2020 r. złożonego mu przez pozwaną Przedsiębiorstwo (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w G. 15 lipca 2020 r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Nadto tym samym pozwem powód wniósł o zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Powód wskazał, że nie zgadza się z podanymi przez pozwaną przyczynami wypowiedzenia zmieniającego, tj. nadmierną nieobecność powoda w pracy powodującą dezorganizację u pozwanej, i uważa że są one pozorne.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z 15 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach (sygn. akt VI P 228/20) w pkt 1 przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 3 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach 2280 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

### ***Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny***

Powód był zatrudniony u pozwanej od 24 kwietnia 2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy autobusu.

Pozwana spółka prowadzi działalność gospodarczą w zakresie wykonywania zadań przewozowych. Powód w okresach: od 16 marca 2020 r. do 27 marca 2020 r., od 28 marca 2020 r. do 10 kwietnia 2020 r., od 27 kwietnia 2020 r. do 24 maja 2020 r., od 25 maja 2020 r. do 28 czerwca 2020 r. oraz od 13 lipca 2020 r. do 26 lipca 2020 r. nie świadczył pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dziećmi.

Wypowiedzeniem zmieniającym warunki umowy o pracę z 10 lipca 2020 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 24 kwietnia 2012 r. w części dotyczącej warunków pracy i płacy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 października 2020 r. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 listopada 2020 r. pozwana zaproponowała powodowi nowe warunki pracy i płacy. Odtąd powód miał być zatrudniony na stanowisku kierowcy autobusu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3500 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała nadmierną nieobecność powoda w pracy, co spowodowało dezorganizację pracy działu i znaczne trudności w planowaniu służb koniecznych do prawidłowej realizacji pracy przewozowej, zgodnie z zawartymi umowami na wykonywanie usług autobusowego transportu publicznego na liniach komunikacji miejskiej.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powód otrzymał pocztą w okresie, kiedy korzystał ze świadczeń z tytułu opieki. Powód potwierdził odbiór pisma z datą 15 lipca 2020 r.

Pozwana zatrudnia łącznie około 370 kierowców autobusów, przy czym każdego dnia na każdej zmianie pozwana planuje rezerwę do 2 kierowców w godzinach rannych oraz do 2 kierowców w godzinach popołudniowych. Pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowisku kierowcy autobusu korzystają ze zwolnień lekarskich lub też urlopu na żądanie. Jak pracownicy zgłoszą nagle dyspozytorowi nieobecność w pracy, to właśnie wtedy wysyłani są kierowcy rezerwowi, a jak więcej osób zgłosi taką nieobecność, to dyspozytorzy dzwonią do innych kierowców, którzy mogą przyjść do pracy w danym dniu. Wtedy jest to praca w nadgodzinach. Powodowi też zdarzało się zastępować nieobecnego pracownika.

W dniu 30 marca 2020 r. pozwana zawarła z firmą Usługi Przewozowe (...) I. K. umowę na świadczenie usług kierowania autobusami komunikacji miejskiej należącymi do pozwanej. Dzięki tej umowie pozwana pozyskała dodatkowo 10 kierowców autobusów. W 2021 r. pozwana również korzysta z pomocy kierowców zatrudnionych z firmy zewnętrznej, co wynika z dużej rotacji pracowników.

P. K. – kierownik działu ruchu autobusowego, a jednocześnie bezpośredni przełożony powoda zeznał na rozprawie w dniu 18 lutego 2021 r., że nie jest w stanie wyjaśnić jak nieobecność powoda wpłynęła na dezorganizację działu.

W miesiącach lipcu oraz sierpniu 2020 r. pozwana wręczyła łącznie 21 pracownikom wypowiedzenia zmieniające, z czego 12 osobom cofnęła to wypowiedzenie, 6 osobom wypowiedzenia zmieniające pozwanej weszło w życie, 2 osoby nie przyjęły wypowiedzenia zmieniającego.

W związku z wypowiedzeniem zmieniającym powód otrzymywał niższą stawkę wynagrodzenia o 300 zł miesięcznie, choć zakres jego obowiązków nie uległ zmianie.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.***

Sąd I instancji wskazał w pierwszej kolejności, że pozwana wysyłając powodowi pismo wypowiadające warunki pracy i płacy naruszyła dyspozycję art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Sąd I instancji podkreślił, że powód zarówno w dacie wysłania mu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (13 lipca 2020

r.), jak też w dacie otrzymania tego wypowiedzenia był nieobecny w pracy, przebywał na opiece, a tym samym jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona. Zatem – w ocenie Sądu I instancji – już te okoliczności wskazują, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest w pełni uzasadnione.. 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. W sytuacji gdy 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana nie wykazała w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wykazała, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa . Przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r. (sygn. I PKN 449/00),

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w przedmiotowej sprawie pozwana nie kwestionowała, że nieobecność powoda w pracy w 2020 r. była usprawiedliwiona – powód był nieobecny w pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi. Pozwana zatrudnia łącznie 370 kierowców autobusów, przy czym każdego dnia na każdej zmianie pozwana planuje rezerwę , 30 marca 2020 r. zawarła z firmą Usługi Przewozowe (...) I. K. umowę na świadczenie usług kierowania autobusami komunikacji miejskiej należącymi do pozwanej, dzięki której pozwana pozyskała dodatkowo 10 kierowców autobusów. Ponadto w 2021 r. pozwana również korzysta z pomocy kierowców zatrudnionych z firmy zewnętrznej, co wynika z dużej rotacji pracowników.

**Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana, zaskarżając go w całości.** Wniosła apelację, w której wyrokowi Sądu Rejonowego zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na błędnym przyjęciu, że pozwany nie wykazał, że nieobecność powoda w pracy wpłynęła na dezorganizację pracy u pozwanej, podczas gdy z zebranego w sprawie materiały dowodowego wynika, że do takiej dezorganizacji w pracy u pozwanej doszło.

W związku z powyższym pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.**

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Sąd II instancji zwraca uwagę, że wobec uchybienia przepisowi art. 41 k.p. doręczone wypowiedzenie zmieniające z przyczyn formalnych było wadliwe i skutkowało przywróceniem do pracy na poprzednich warunkach. Niepotrzebne było ustalanie, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna. Bezsporne jest, że w dniu wysłania i doręczenia wypowiedzenia powód był nieobecny w pracy i była to nieobecność usprawiedliwiona . Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pod pojęciem "inna usprawiedliwiona nieobecność" należy rozumieć w szczególności okresy niezdolności do pracy spowodowane chorobą pracownika, odosobnienia spowodowanego chorobą zakaźną, sprawowania opieki nad

dzieckiem lub innym członkiem rodziny, tymczasowego aresztowania, pozbawienia wolności czy też okresy zwolnienia od pracy w celu sprawowania funkcji samorządowych

Przechodząc do rozważań nad zasadnością apelacji Sąd Okręgowy stwierdził, iż podniesione w niej zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie. Są bezzasadne wobec uchybienia wymogom formalnym przy dokonywaniu wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w skarżonym wyroku naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd II instancji oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną, zgodnie z art. 385 k.p.c.

Wyrok został wydany w trybie art. 374 k.p.c.

(-) Sędzia Teresa Kalinka