

Sygn. akt VP 16/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

15 stycznia 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Aniela Mainka, Barbara Zawadzka

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 15 stycznia 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko (...) S.A. Oddział KWK (...) w R.

o przywrócenie na dotychczasowe stanowisko pracy

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Aniela Mainka Barbara Zawadzka

Sygn. akt V P 16/19

## UZASADNIENIE

Powód K. M. wniósł przeciwko pozwanej (...)Spółce Akcyjnej Oddział KWK (...) w R. pozew o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając podał, że przyczyny wypowiedzenia są sformułowane zbyt ogólnie, nie uzyskał żadnych konkretnych wyjaśnień co do przyczyn wypowiedzenia. Wskazał, że posiada wystarczające kwalifikacje i umiejętności do zajmowania tego stanowiska, zaś wypowiedzenie jest efektem działania starszego dyspozytora, który bezzasadnie wystawiał negatywne opinie o pracy powoda.

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. Wskazała, że dobór pracowników do służby dyspozytorskiej podlega szczególnemu reżimowi, ponieważ dyspozytor ruchu jest stanowiskiem istotnym, kontroluje ruch zakładu górniczego i stan bezpieczeństwa pracy. Rola dyspozytora nie sprowadza się do raportowania i monitowania, a wymaga umiejętności kierowniczych oraz komunikatywności.

Powód natomiast nie posiada umiejętności wymaganych na tym stanowisku pracy. Nadto na skutek wypowiedzenia zmieniającego powód utrzymał kategorię zaszeregowania oraz pozostałe warunki płacowe.

**Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:**

K. M. został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 6 czerwca 2011 roku do 5 stycznia 2012 roku- na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego pod ziemią, w pełnym wymiarze czasu pracy. 6 stycznia 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku górnika pod ziemią, w pełnym wymiarze czasu pracy. W drodze porozumień strony kilkakrotnie zmieniały warunki pracy i płacy. Od 1 czerwca 2012 roku powód pracował na stanowisku nadgórnika w oddziale wydobywczym, od 1 sierpnia 2014 roku na stanowisku sztygara zmianowego w oddziale wydobywczym, natomiast od 7 stycznia 2015 roku na stanowisku sztygara zmianowego oddziału zbrojeniowo-likwidacyjno-regeneracyjnego pod ziemią.

Dowód: umowa o pracę k. 10; porozumienia zmieniające k. 11-13; akta osobowe powoda k. 2, 15.

13 lutego 2014 roku powód uległ wypadkowi przy pracy. Na skutek wypadku i odniesionych obrażeń powód doznał 30% uszczerbku na zdrowiu. W związku z wypadkiem powód był niezdolny do wykonywania pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, nie chciał jednak przejść na świadczenia rentowe. Pozwana postanowiła zawrzeć z powodem ugodę w celu zmiany stanowiska pracy przez powoda i zachowania wynagrodzenia osiąganego przed wypadkiem. 20 stycznia 2015 roku strony zawarły ugodę dotyczącą roszczeń pracownika względem pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy. W ugodzie powód m. in. zobowiązał się po odzyskaniu zdolności do pracy podjąć starania związane z przystąpieniem do egzaminu stwierdzającego kwalifikacje do zatrudnienia na stanowisku osoby wyższego dozoru ruchu w specjalności górniczej – techniczna eksploatacja złóż podziemnych zakładach górniczych. Rodzaj stanowiska pracy został wybrany przez powoda.

Dowód: ugoda k. 55-56; przesłuchanie powoda k. 87.

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej podnosił swoje kwalifikacje zawodowe uczestnicząc w szkoleniach oraz seminariach. Powodowi został nadany tytuł inżyniera górniczego III stopnia.

Dowód: certyfikat k. 51; zaświadczenie k. 52; dyplom k. 53-54; zeznania świadka A. H. k. 81v.-82.

Na mocy porozumienia zmieniającego z 21 sierpnia 2015 roku, powodowi powierzono od 1 września 2015 roku stanowisko dyspozytora ruchu górniczego pod ziemią z 16 kategorią zaszeregowania. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian. Do obowiązków powoda należało m. in. kontrola ruchu i stanu bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy, stała i wszechstronna kontrola procesów produkcyjnych, monitowanie i ewidencjonowanie ruchu zakładu, dokładne zapoznanie kierownictwa zakładu ze stanem robot, znajomość planu ratownictwa, wyrobisk na dole, kierunków prądu, zużytego powietrza, rozkładu pracy i dyżurów osobo kierownictwa i dozoru ruchu, bieżących zadań w poszczególnych oddziałach, przyjmowanie raportów od dozoru o obłożeniach i przeszkodach w ruchu oraz awariach, a także organizowanie działań zmierzających do ich usunięcia poprzez informowanie i skoordynowanie działań osób dozoru i pracowników; kierowanie akcją ratowniczą, prowadzenie i przechowywanie dokumentacji ruchowej, informowanie o zaistniałych zdarzeniach właściwych instytucji i organów, jak również przekazywanie raportów kierownictwu kopalni oraz służbie dyspozytorskiej.

Dowód porozumienie zmieniające k. 14; wyciąg z regulaminu pozwanej k. 61;

W oddziale pozwanej KWK (...) przyjęto nieformalny podział na stanowisko dyspozytora głównego oraz dyspozytora robót przygotowawczych. Stanowisko dyspozytora głównego zajmował pracownik posiadający stopień nadsztygara górniczego, dodatkowo wyróżniający się doświadczeniem zawodowym. Stanowisko dyspozytora mogła objąć osoba, która zdała egzamin w (...). Dyspozytor główny zajmował się nadzorowaniem ruchu, dbaniem o bezpieczeństwo oraz monitorowaniem zagrożenia. Powód wykonywał głównie zadania dyspozytora robót przygotowawczych. Jedynie

w weekendy pracował jako dyspozytor główny. W weekendy obłożenie w kopalni było niewielkie, zazwyczaj nie było prowadzone wydobywanie węgla, a przeprowadzane były kontrole. Po zakończonej pracy powód przekazywał raporty ustne i pisemne dyspozytorom rozpoczynającym pracę na kolejnej zmianie oraz naczelnemu inżynierowi. Raporty przekazywane były głównie ustnie bądź telefonicznie. Praca na stanowisku dyspozytora ruchu wiązała się niejednokrotnie z koniecznością świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Powodowi zdarzało się popełniać błędy, polegające na nierzetelnym prowadzeniu w karotkach alokacji pracowników na dole oraz obłożeń, co było skutkiem nieprawidłowego przetworzenia informacji przez powoda oraz wynikały z jego niestarannego pisma. Sporządzone przez powoda dokumentacja i raporty wpływały na pracę kolejnych zmian. Raporty ustne przekazywane przez powoda przełożonemu - naczelnemu inżynierowi były niespójne. Podczas przekazywania raportów pracownik był zdenerwowany, stresował się, nie potrafił często odpowiedzieć na dodatkowe, szczegółowe pytania w związku z czym naczelnemu musiał kontaktować się z innymi pracownikami dozoru. Dyspozytor główny prowadził rozmowy dyscyplinujące z powodem. O zastrzeżeniach co do pracy powoda dyspozytor główny zawiadamiał przełożonego. Naczelnemu inżynierowi dwukrotnie proponował powodowi objęcie innego stanowiska.

Powód w maju 2018 roku zgłaszał chęć objęcia na stałe stanowiska dyspozytora głównego, jednak przełożony nie wyraził zgody.

Dowód: zeznania świadka K. S. k. 67v.-68v.; zeznania świadka P. F. k. 81v.; zeznania świadka A. H. k. 81v.-82; zeznania świadka J. W. k. 86v.; przesłuchanie powoda k. 87; przesłuchanie przedstawiciela pozwanej k. 87v.-88.

Pomiędzy powodem a dyspozytorem głównym A. H. istniał konflikt.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 87.

Pismem z 28 grudnia 2018 roku powodowi wypowiedziano z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia dotychczasowe warunki pracy i płacy, przenosząc podwoda począwszy od 1 kwietnia 2019 roku na stanowisko nadsztygara górniczego pod ziemią w dziale Inwestycji i Przygotowania Produkcji z 16 kategorią zaszeregowania. Pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał brak predyspozycji oczekiwanych od dyspozytora ruchu zakładu górniczego, w tym umiejętności interpersonalnych i komunikatywności niezbędnych w bieżącej w bieżącej współpracy z osobami kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za urlop wyniosło 7.291,97 złotych.

Dowód: porozumienie zmieniające k. 15, akta osobowe powoda k. 76; zestawienie k. 35-38.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę dowodowi z przesłuchania powoda w zakresie w jakim nie pozostawał on w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Z mocy art. 42 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (§ 1). Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia,

pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§ 3).

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp 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. Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy też wypowiedzenia warunków pracy i płacy takiej umowy zachodzi zarówno wówczas, gdy wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Jak wskazuje się w orzecznictwie ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia warunków pracy i płacy określonego przepisami prawa pracy. Powód nie podnosił, by znajdował się w okresie ochronnym czy też by był objęty obroną związkową.

Zdaniem sądu przyczyny podane przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy są prawdziwe oraz zasadne. Jako przyczynę zmiany warunków pracy i płacy pracodawca wskazał brak predyspozycji oczekiwanych od dyspozytora ruchu zakładu górniczego, w tym umiejętności interpersonalnych i komunikatywności niezbędnych w bieżącej współpracy z osobami kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego. Powód zarzucał, iż prawdziwą przyczyną wypowiedzenia warunków pracy jest jego konflikt z głównym dyspozytorem oraz jego niepocholebne opinie na temat pracy powoda. Jednakże wbrew twierdzeniom powoda przyczyną wypowiedzenia była ocena jego pracy przez naczelnego inżyniera C. M.. Sąd miał na uwadze, że powód był skonfliktowany z dyspozytorem głównym A. H., jednakże konflikt ten nie był rzeczywistą podstawą wypowiedzenia warunków pracy. A. H. negatywnie oceniał pracę powoda, jego predyspozycje do zajmowanego stanowiska, swoje zastrzeżenia zgłaszał także przełożonemu. Negatywną ocenę pracy powoda na stanowisku dyspozytora potwierdził również świadek J. W., pracujący razem z powodem. Świadkowie wskazywali, że raporty sporządzane przez powoda były niejednokrotnie nieczytelne, chaotyczne. Jednakże decyzję o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy podjął przełożony powoda, na podstawie własnej oceny. Jak wynika z jego zeznań, podstawą jego decyzji o wypowiedzeniu były raporty składane ustnie, głównie przekazywane w weekendy, gdy powód pracował na stanowisku dyspozytora głównego. Praca na stanowisku dyspozytora związana jest z dużą odpowiedzialnością, wymaga opanowania, związana jest bowiem z nadzorowaniem ruchu, monitorowaniem zagrożeń oraz dbaniem o bezpieczeństwo, a w razie konieczności kierowaniem akcją ratowniczą. Dla prawidłowego wykonywania czynności dyspozytora istotne jest przekazywanie raportów dyspozytorom pracującym na kolejnej zmianie. Rola dyspozytora nie sprowadza się jednak tylko do raportowania i monitorowania, a wymaga umiejętności kierowniczych oraz komunikatywności. Powód miał problemy ze spójnym składaniem raportów ustnych, nie potrafił udzielić odpowiedzi na dodatkowe pytania, szczegółowych informacji, podczas raportowania był zdenerwowany. Sam powód przyznał, iż jest osobą impulsywną, a jego odporność na stres jest obniżona. Wskazać należy, iż pracownik nie wywiązywał się należycie z obowiązków, nie radził sobie ze stresem. Pracodawca miał zatem podstawy do negatywnej oceny kwalifikacji powoda do zajmowania tego stanowiska, mając w szczególności na uwadze, że zastrzeżenia te dotyczyły pracy wykonywanej w weekendy, gdy zazwyczaj nie prowadzi się wydobywania, zagrożenie jest mniejsze. Należy również wskazać, że to pracodawca ponosi ryzyko w związku z prowadzoną przez siebie działalnością, zatem powinien mieć wpływ na dobór obsady pracowniczej, w szczególności na tak odpowiedzialnych stanowiskach. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego należy zatem uznać, że powodem wypowiedzenia nie było tylko niestaranne sporządzanie raportów pisemnych (nieczytelny charakter pisma powoda), ale także nierzetelność, niespójność równie ważnych raportów składanych ustnie, czyli

nieprawidłowa komunikatywność powoda. Sąd miał także na uwadze, że błędy popełniane przez powoda były mu sygnalizowane wielokrotnie zarówno przez dyspozytorów głównych, jaka również dwukrotnie przez naczelnego inżyniera .

Za niezasadny należy również uznać zarzut powoda, że na skutek wypowiedzenia zmniejszeniu uległo jego wynagrodzenie, w związku z niemożnością wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie powoda na skutek wypowiedzenia warunków pracy nie uległo zmianie, bowiem powód został zatrudniony na stanowisku nadsztygara górniczego z 16 kategorią zaszeregowania, tj. z taką samą kategorią jak stanowisko dyspozytora ruchu. Ponadto jak wynika z przesłuchania przedstawiciela pozwanej na obecnie zajmowanym stanowisku powód ma również możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, jednakże nie zgłaszał dotychczas takiego wniosku. Podkreślenia przy tym wymaga, że praca w godzinach nadliczbowych stanowi wyjątek i może być uzasadniona tylko koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej bądź szczególnymi potrzebami pracodawcy. Natomiast ilość godzin nadliczbowych w poszczególnych okresach rozliczeniowych jest zmienna, uzależniona od wystąpienia ww. przyczyn i konieczności pracy ponad ustalony wymiar pracy.

W tych okolicznościach należy uznać, że złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego spowodowane było przyczyną rzeczywistą i uzasadnioną, a sytuacja pracownicza powoda nie uległa pogorszeniu.

Z tych względów, na podstawie wyżej przywołanych przepisów, powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd odstąpił (pkt 2 sentencji) od obciążania powoda kosztami postępowania na podstawie art. 102 kpc mając na uwadze okoliczności sprawy.