

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2014r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sąd. Justyna Kurzynowska – Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2014r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) **Ośrodek w W.**

przeciwko **A. K.**

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. Zasądza od pozwanej A. K. na rzecz powoda (...) Ośrodek w W. kwotę 5160,00 zł (pięć tysięcy sto sześćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 2014r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem kolejnych zmian stopy procentowej tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
3. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 917,00 zł (dziewięćset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 250,00 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej.

**Sygn. akt IV P - Pm 40/14**

## UZASADNIENIE

Powód – (...) **Ośrodek w W.** – wnosił w pozwie o zasądzenie od pozwanej kwoty 5160,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty oraz obciążenie pozwanej kosztami postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazywał, iż pozwana zatrudniona była u powoda na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku barman – kelner.

W okresie przebywania pozwanej na urlopie macierzyńskim a następnie wychowawczym powód, na podstawie umowy na zastępstwo, zatrudnił inną osobę, z którą to w dniu 10 października 2013r. umowę rozwiązano i na to miejsce nie zatrudniono nikogo.

Z uwagi na przewidywany powrót pozwanej do pracy, pismem z dnia 4 kwietnia 2014r. powód przesyłając skierowanie do lekarza medycyny pracy powiadomił pozwaną, iż winna ona przedstawić zaświadczenie od takiego lekarza. Z kolei, pismem z dnia 11 kwietnia 2014r. powód zwrócił się do pozwanej że z uwagi na brak zaświadczenia lekarskiego prosi ją o stawienie się do pracy w dniu 14 kwietnia 2014r. Pozwana stawiała się do pracy w dniu 12 kwietnia 2014r.

(w sobotę) jednakże wobec wcześniejszej treści pisma, braku osób uprawnionych do przeszkolenia oraz kadrowej, została odesłana do domu. Dnia 14 kwietnia 2014r. pozwana została przeszkolona na stanowisko pracy pokojowej i poinformowana, że pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia jej na stanowisku dotychczasowym i wskazał, że od 15 kwietnia 2014r. pozwana wykonywać będzie obowiązki pokojowej z wynagrodzeniem 1720 zł brutto. Wskazał również powód czas pracy w okresie letnim i zimowym przy czym czas ten dotyczy pokojowych na zmianach.

Pozwana odebrała pismo a następnie poszła na zwolnienie lekarskie.

W dniu 24 kwietnia 2014r. powód otrzymał od pozwanej pismo, że rozwiązuje ona z dniem 24 kwietnia 2014r. umowę o pracę z uwagi na naruszenie przepisu art.148pkt 3 kp przez przekroczenie normy czasu pracy oraz naruszenia przepisu art. 186<sup>4</sup> kp poprzez wyznaczenie innego stanowiska pracy pomimo, że dotychczasowe nie zostało zlikwidowane. Zażądała przy tym pozwana wynagrodzenia za czas wypowiedzenia oraz odprawy i należności za czas niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Zdaniem powoda wskazane przez pozwaną zarzuty nie przystają do rzeczywistości. Pokojowe, ale też i barmanki pracują w systemie 8 godzinnych zmian. Czas pracy jest określany indywidualnie. Na temat zaś braku możliwości zatrudnienia pozwanej na stanowisku barmana pozwana poinformowana była już w dniu 12 marca 2014r. w obecności zastępcy dyrektora. Dalej powód podnosił, że treść pisma jakie otrzymała pozwana nie wskazywała, że pokojowe pracować mają stale w godzinach nadliczbowych o czym pozwana wiedziała, gdyż w wyznaczonych porach rozpoczynały się zmiany kiedy wykonywała ona pracę.

W ocenie powoda argumenty pozwanej są próbą uzyskania korzystniejszego dla pozwanej sposobu rozwiązania stosunku pracy a pracodawca, który cały czas starał się aby zgodnie z prawem zapewnić pozwanej jakąkolwiek pracę w kryzysie, ponosi dodatkową szkodę z powodu swej lojalności względem pracownika.

Pozwana **A. K.** w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Twierdziła, iż powód nie wskazał z jakiego tytułu domaga się zapłaty. Pozwana może jedynie domyślać się, że powód żąda odszkodowania przewidzianego w art.61<sup>1</sup> kp. Pozwana podała nadto, iż skutecznie rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp a powód nie zaskarżył tego wypowiedzenia w związku z czym pozwana uważa roszczenie powoda za spóźnione bowiem domniemywa, że uznał wypowiedzenie za uzasadnione. Nadto pozwana uważa roszczenie powoda za nie znajdujące uzasadnienia w stanie faktycznym i prawnym. Powód nie wykazał bowiem by powódka rozwiązała stosunek pracy bez uzasadnionej przyczyny, a pozwana uważa, że przyczyny te były uzasadnione i zawinione przez powoda, czego wyrazem jest złożony w Sądzie Pracy pozew o sprostowanie świadectwa pracy.

Pozwana podniosła dalej, iż pracując w pełnym wymiarze czasu pracy od 2 lipca 2007r. do urlopu macierzyńskiego pracowała na stanowisku barman – kelner i przez ten czas nie było zastrzeżeń ze strony pracodawcy do jej pracy jak i nie było zastrzeżeń do jej kwalifikacji. Przez ten okres czasu nabyła pozwana dużo doświadczenia na zajmowanym stanowisku barmana czego dowodem są liczne imprezy które obsługiwała pozwana i nie ma żadnych negatywnych adnotacji w aktach osobowych. Pod koniec urlopu macierzyńskiego w marcu 2014r. poprosiła pozwana o spotkanie z dyrektorem ośrodka celem uzyskania informacji o podjęciu pracy po urlopie wychowawczym. Do spotkania doszło w dniu 12 marca 2014r. i Dyrektor poinformował pozwaną, iż nie może zatrudnić jej na stanowisku barman – kelner ponieważ nie ma ona odpowiednich kwalifikacji. Po tej informacji pozwana ukończyła za własne pieniądze kurs barmański I stopnia i odbyła szkolenie w Ogólnopolskiej Szkole Barmanów a dnia 30 marca 2014r. w Ł. zdała egzamin przed komisją otrzymując tytuł barman. W dniu 2 kwietnia 2014r. udała się do Ośrodka i pod nieobecność dyrektora przedstawiła ów certyfikat zastępcy dyrektora I. Ś.. Następnie, w dniu 10 kwietnia 2014r. po przeprowadzonych badaniach lekarskich uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku barman – kelner oraz uzyskała aktualny wpis do książeczki zdrowia. W dniu 12 kwietnia 2014r. pozwana zgłosiła się do pracy po ukończonym dnia 11 kwietnia 2014r. urlopie wychowawczym z dokumentami tj. zaświadczeniem lekarskim

z dnia 10 kwietnia 2014r., książeczką zdrowia i certyfikatem. W recepcji odebrała pozwana pismo z dnia 11 kwietnia 2014r. informujące, iż nie jest dopuszczona do pracy dnia 12 kwietnia 2014r. z uwagi na brak badań lekarskich. Z braku możliwości przekazania dokumentów pracodawcy w dniu 12 kwietnia 2014r., pozwana złożyła kserokopie tych dokumentów w recepcji. Została poinformowana przez M. W., że ma iść do domu a do pracy ma zgłosić się w dniu 14 kwietnia 2014r. o godzinie 8.00 celem odbycia szkolenia bhp. Polecenie takie wydał telefonicznie dyrektor ośrodka (...).

W dniu 14 kwietnia 2014r. pozwana zgłosiła się do pracy i zostało przeprowadzone szkolenie bhp bez udzielenia pozwanej informacji na jakim stanowisku będzie pracowała. Po szkoleniu została pozwana wezwana do gabinetu dyrektora i w jego obecności oraz przy obecności kadrowej G. S. dyrektor poinformował pozwaną, że będzie zatrudniona na stanowisku pokojowej.

Pozwana nadmieniła, iż stanowisko barmana nie zostało zlikwidowane. Pismem z dnia 14 kwietnia 2014r. pozwana została poinformowana, że będzie pracować na stanowisku pokojowa w sezonie letnim w godzinach od 7.00 do 22.00 od poniedziałku do niedzieli oraz poza sezonem letnim w godzinach od 7.00 do 18.00 od poniedziałku do piątku. Dzień rozpoczęcia pracy wyznaczono na dzień 15 kwietnia 2014r. po akceptacji pozwanej.

Z uwagi na głęboki stres jaki nastąpił w trakcie tej rozmowy od dnia 15 kwietnia 2014r. do 23 kwietnia 2014r. pozwana przebywała na zwolnieniu lekarskim ponieważ nie była zdolna fizycznie stawić się do pracy. Z uwagi na fakt, iż pozwana samotnie wychowuje dwoje dzieci nie mogła podjąć pracy w godzinach podanych przez powoda w związku z czym, powołując się na art. 148pkt3 oraz art.186<sup>4</sup> kp z dniem 24 kwietnia 2014r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Dalej pozwana wywodziła, iż zamierzała po urlopie wychowawczym podjąć pracę u powoda na zajmowanym wcześniej stanowisku. Powód jednak, zdaniem pozwanej, nie miał zamiaru jej zatrudnić czego dowodem są przeprowadzane rozmowy a zaproponowanie pozwanej stanowiska pokojowej było próbą wymuszenia na niej rozwiązania umowy.

Na koniec wywodów pozwana podała, iż złożyła do Sądu Pracy pozew o sprostowanie świadectwa pracy oraz odszkodowanie w wysokości 6482,83 zł.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Strony łączyła umowa o pracę, na podstawie której pozwana A. K. od dnia 2 lipca 2007r. zatrudniona była u powoda na stanowisku barman – kelner w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo zawarta była umowa na okres próbny, następnie na czas określony a od dnia 1 czerwca 2008r. strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony.

W tym okresie w strukturze zatrudnienia ośrodka na podstawie stałej umowy o pracę zatrudnionych było dwóch barmanów – pozwana i M. M.. W związku z urodzeniem drugiego dziecka, w okresie od 6 września 2010r. pozwana korzystała z urlopu macierzyńskiego a od 12 kwietnia 2011r. do 11 kwietnia 2014r. z urlopu wychowawczego.

W dniu 1 kwietnia 2011r. powód zawarł z M. D. umowę o pracę na zastępstwo za pozwaną, która to umowa została przez powoda wypowiedziana w dniu 2 października 2013r. ze skutkiem na 7 października 2013r.

/dowód – akta osobowe pozwanej, umowa o pracę – k. 5, aneks do umowy – k. 6, wypowiedzenie – k. 4, świadectwo pracy – k. 5/

W okresie, w którym pozwana przebywała na urlopie, dyrektorem ośrodka od marca 2012r. został M. Ż. (1). Podjął on decyzję o zreorganizowaniu pracy ośrodka między innymi poprzez zmiany w strukturze zatrudnienia a decyzja o wypowiedzeniu umowy M. D. była następstwem jego właśnie decyzji o likwidacji 1 stałego etatu barmana. W ten sposób w momencie przewidywanego powrotu pozwanej do pracy zatrudniony był w ośrodku na podstawie umowy o pracę jeden tylko barman. Zmiany w zatrudnieniu objęły też konserwatorów, pozostał jeden pracownik na umowie o pracę, z kilkoma zawarto umowy zlecenia.

W dniu 12 marca 2014r., z inicjatywy dyrektora ośrodka, doszło do spotkania pozwanej z dyrektorem w czasie którego usłyszała, że dyrektor nie planuje zatrudnienia jej na dotychczasowym stanowisku, zatrudniony już jest jeden barman i nie ma drugiego etatu barmana. W związku z powyższym zaproponowano pozwanej by zgodziła się pracować jako pokojowa. Dyrektor nadmienił, iż wobec rozwiązania umowy przez dotychczas zatrudnioną pokojową jest wolny etat pokojowej i widziałby na nim właśnie pozwaną. Dyrektor wskazał też, iż w przypadku gdy pozwana nie wyrazi zgody na proponowaną zmianę i tak, przy pozostawieniu umowy bez zmian, zostanie oddelegowana do pracy jako pokojowa bo taka jest potrzeba ośrodka. Padło też stwierdzenie powoda o braku pozwanej posiadania stosownych uprawnień do pracy na stanowisku barmana. Spotkanie to zakończyło się ustaleniem, iż nad propozycją powoda pozwana zastanowi się i da odpowiedź. W spotkaniu tym brała też udział I. Ś., zastępca dyrektora do spraw sprzedaży.

Odpowiedź pozwanej jednak nie nadchodziła w związku z czym pismem z dnia 4 kwietnia 2014r. ówczesna kadrowa powoda G. S. wystosowała do pozwanej pismo, w którym poinformowano, że wobec zakończenia urlopu wychowawczego winna przedstawić aktualne badania lekarskie na przeprowadzenie których wysłano też skierowanie.

W dniu 10 kwietnia 2014r. pozwana stawiała się u kadrowej i złożyła certyfikat ukończenia kursu barmańskiego, który w międzyczasie ukończyła a nadto, wobec tego iż nie złożyła prawidłowego zaświadczenia od lekarza medycyny pracy, otrzymała od kadrowej ponownie skierowanie do takiego lekarza.

/dowód: zezn. stron M. Ż.-k. 157 – 159, A. K. – k. 159 – 160v, pismo z dnia 4.04.2014r., zaświadczenie, skierowanie do lekarza – akta osobowe pozwanej/

W ośrodku pozwana pojawiła się w dniu 12 kwietnia 2014r. w sobotę. Zastała w nim jedynie pracownicę recepcji, która po rozmowie telefonicznej z dyrektorem, przekazała powódce by tego dnia udała się do domu a w pracy pojawiła się dopiero w poniedziałek 14 kwietnia 2014r. Tak też się stało.

W dniu 14 kwietnia 2014r. po stawieniu się pozwanej do pracy powiadomiono inspektora bhp, który po przyjeździe przeprowadził z powódką szkolenie bhp – instruktaż ogólny w zakresie pracy pokojowej.

/dowód: karta szkolenia – akta osobowe pozwanej/

Po szkoleniu dyrektor poprosił do gabinetu pozwaną i kadrową. Zapytał wówczas pozwaną czy podjęła decyzję co do propozycji zmiany jej stanowiska pracy z barmana na pokojową i czy wyraża na taką zmianę zgodę. Pozwana wówczas stwierdziła, że musi zadzwonić do swojego pełnomocnika po czym opuściła gabinet by przeprowadzić rozmowę telefoniczną. Po powrocie pozwanej do gabinetu oświadczyła, że musi się jeszcze nad tym zastanowić i da znać co postanowiła. Spotkanie zakończyło się ustaleniem, iż następnego dnia pozwana przedstawi swoją decyzję. Dyrektor jednocześnie w rozmowie tej nie ukrywał, iż w sytuacji gdy pozwana nie wyrazi zgody na proponowane porozumienie co do zmiany jej stanowiska pracy, wówczas, przy pozostawieniu dotychczasowego angażu, w ramach oddelegowania przesunie ją do pracy na stanowisko pokojowa. Następnego dnia miało też odbyć się szkolenie stanowiskowe, które przeprowadzić miała E. C. – kierownik nadzorujący pracę pokojowych.

/dowód: zezn. św. G. S. – k. 155-157, zezn. stron M. Ż.-k. 157 – 159, A. K. – k. 159 – 160v/

W trakcie tej rozmowy doszło do wręczenia pozwanej pisma zatytułowanego „Informacja o powierzeniu innej pracy po urlopie wychowawczym”. Wpisano w nim, iż zgodnie z art.186<sup>4</sup> kp w związku z powrotem do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego i niemożliwością zapewnienia pracy na dotychczasowym stanowisku powierza się pozwanej stanowisko pracy – pokojowa z wynagrodzeniem 1720,00 zł brutto. Podano godziny pracy: poza sezonem letnim – 7.00 – 18.00 od poniedziałku do piątku, w sezonie letnim – 7.00 do 22.00 od poniedziałku do niedzieli.

/dowód: pismo z dnia 14.04.2014r. – akta osobowe pozwanej/

(...) sporządzenia tego pisma wysła od dyrektora. Pismo to miało walor informacyjny, by pozwana miała wiedzę na jakie warunki pracy miałyby ewentualnie wyrazić swoją zgodę.

Pozwana przyjęła treść tego pisma do wiadomości czyniąc na nim wzmiankę i składając podpis.

Następnego dnia pozwana nie pojawiła się w pracy – od dnia 15 kwietnia 2014r. przebywała na zwolnieniu lekarskim a w dniu 24 kwietnia 2014r. wpłynęło do biura ośrodka pismo pozwanej, w którym złożyła swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a mianowicie: naruszenie przepisu art. 148 pkt 3 kp polegające na ustaleniu godzin pracy przekraczających normy ustalone tym przepisem oraz naruszenie art. 186<sup>4</sup> kp polegające na wyznaczeniu stanowiska pracy nie odpowiadającego kwalifikacjom powódki pomimo, iż dotychczasowe stanowisko nie zostało zlikwidowane.

/dowód: pismo z dnia 23.04.2014r. – akta osobowe pozwanej/

**Zważyć należy, co następuje:**

Kodeks pracy w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp daje pracownikowi możliwość rozwiązania z pracodawcą stosunku pracy w sytuacji gdy pracownik uzna, iż pracodawca naruszył i to w sposób ciężki podstawowe względem niego obowiązki. Pracownik może bowiem rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika - w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Rzecz jasna, oświadczenie woli pracownika o takiej treści, z momentem gdy dotrze ono do pracodawcy, skutecznie doprowadza do rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawca zatem w takiej sytuacji nie musi wyrazić zgody na takie rozwiązanie umowy, nawet jeśli jego zdaniem pracownik stawia bezzasadne zarzuty.

Zgodnie jednak z art. 61<sup>1</sup> kp w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. W takim to procesie pracodawca może wykazywać, iż owo rozwiązanie umowy przez pracownika było wadliwe – czyli zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Taką to właśnie argumentację zawarł powód domagając się w niniejszym procesie odszkodowania od pozwanej.

Przeprowadzone przed sądem postępowanie wykazało, iż w istocie pozwana nie miała żadnych podstaw by zasadnie postawić swojemu pracodawcy zarzut ciężkiego naruszenia wobec niej podstawowych obowiązków pracownika a to oznacza, że roszczenie zawarte w pozwie ocenić należało jako zasadne.

Ocena ta dotyczy rzecz jasna postawionych przez pozwaną zarzutów, które to stały się powodem decyzji o rozwiązaniu umowy.

Na wstępie należy jednak podkreślić, iż kluczowe znaczenie w sprawie miała kwestia czy w dniu 14 kwietnia 2014r. między stronami doszło do przekształcenia warunków łączącego je stosunku pracy – czy to w drodze wypowiedzenia tych warunków przez pracodawcę czy też w drodze porozumienia samych stron. Kwestia ta bowiem ma zasadnicze znaczenie i stanowi punkt wyjścia do rozważań co do obu postawionych w piśmie z dnia 23 kwietnia 2014r. przez pozwaną zarzutów.

Otóż, zdaniem Sądu, do takiej zmiany warunków umowy o pracę nie doszło.

W dniu 14 kwietnia 2014r. pracodawca domagał się od pozwanej by wyraziła swoją decyzję co do zaproponowanej zmiany jej warunków pracy. Opisywano już wyżej, że już w dniu 12 marca 2014r. propozycja by pozwana po swoim urlopie „przeszła” na stanowisko pokojowej padła ze strony dyrektora ośrodka (...).

Sąd w tym miejscu pragnie zaznaczyć, że nie mogła być w tym procesie przedmiotem oceny Sądu kwestia słuszności czy też jej braku jeśli chodzi o podejmowane przez M. Ż. (1) decyzje co do funkcjonowania ośrodka - struktury zatrudnienia, rodzaju zawieranych umów itp. Każdy pracodawca samodzielnie prowadzi politykę kadrową i decyduje w jaki sposób zakład będzie funkcjonował. Kwestia ta także nie miała wpływu na ocenę żądania powoda – nie dotyczyła zasadniczej kwestii będącej przedmiotem analizy Sądu - czy postawione zarzuty przez pozwaną były uzasadnione.

Bezsprzecznie, zdaniem Sądu, jesienią 2013r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem zastępującym pozwaną na stanowisku barmana co oznacza, że pracodawca pozwanej zlikwidował jeden etat barmana. Nie widział przy tym powód na takim stanowisku pozwanej – bez znaczenia pozostają tu, w ocenie Sądu, przyczyny tego tj. czy problemem były tu kwalifikacje pozwanej, czy też z innego powodu osoba pozwanej nie była przewidywana przez powoda do pracy na stanowisku barmana. Bezsprzecznie, w dniu powrotu pozwanej do pracy nie istniał etat dotąd zajmowany przez pozwaną. W każdym razie, zamiarem powoda było doprowadzenie do zmiany warunków umowy o pracę pozwanej w zakresie stanowiska pracy poprzez porozumienie stron. Powód bowiem miał świadomość, że zgodnie z art. 186<sup>4</sup> kp pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Zamiarem zatem powoda było zawarcie w tej kwestii porozumienia z pozwaną. Temu służyła rozmowa jaką strony przeprowadziły w dniu 12 marca 2014r. ale i rozmowa jaka odbyła się między stronami w dniu 14 kwietnia 2014r. Aż do dnia bowiem 14 kwietnia 2014r. pracodawca pozwanej nie miał wiedzy co do tego czy do zawarcia takiego porozumienia między nim a pozwaną dojdzie. Także w dniu 14 kwietnia 2014r., kiedy to miała miejsce rozmowa pozwanej z M. Ż. (1), pozwana nie zadeklarowała się jaką decyzję podejmuje. Termin na jej przekazanie zakresłono na dzień 15 kwietnia 2014r. Wyraźnie artykułował to M. Ż. (1) a pozwana co do zasady potwierdziła, iż rzeczywiście powód nie chciał na stanowisku barmana a marcu 2014r. propozycję zmiany jej złożył i oczekiwał na jej odpowiedź.

Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż w ocenie Sądu podawane przez pozwaną relacje co do przebiegu zdarzeń, treści rozmów i podjętych decyzji, były chaotyczne, zmienne, miejscami niespójne a tym samym Sąd musiał je ocenić jako w przeważającej części niewiarygodne. Przykładem takim jest relacja pozwanej co do poczynionych między stronami ustaleń. Otóż, pozwana będąc słuchana jako strona początkowo twierdziła, iż w dniu 14 kwietnia 2014r. ostatecznie nie wypowiedziała się co do propozycji dyrektora a wychodząc z gabinetu słyszała jak dyrektor powiedział, że ma się jeszcze zastanowić. Stwierdziła też, iż tego dnia dyrektor nie złożył jej wypowiedzenia warunków pracy i że nie doszło tego dnia do zawarcia porozumienia co do zmiany jej warunków pracy.

W innym już miejscu pozwana wskazuje, że zrozumiała, iż w dniu 14 kwietnia 2014r. doszło ze strony pracodawcy do wyznaczenia jej stanowiska pracy pokojowej. To wyznaczenie stanowiska miało być dokonane pismem z dnia 14 kwietnia 2014r. „Informacja o powierzeniu innej pracy po urlopie wychowawczym”. W przekonaniu Sądu pozwana miała pełną świadomość co do tego, że w dniu 14 kwietnia 2014r. nie doszło ani do zawarcia porozumienia w kwestii zmiany jej stanowiska pracy ani też pracodawca nie dokonał w tym zakresie wypowiedzenia czy też nie powierzył jej takiego stanowiska o czym mowa w cytowanym wcześniej przepisie art. 186<sup>4</sup> kp. Konkluzje tę potwierdza chociażby skonfrontowanie relacji pozwanej jakie składała pozwana w niniejszej sprawie z relacjami składanymi przez nią w sprawie IVP 46/14, w której to sprawie to A. K. domaga się od swojego byłego pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp. Otóż, w sprawie IVP 46/14 A. K. stwierdziła, iż przebieg rozmowy z pracodawcą w dniu 14 kwietnia 2014r. zrozumiała w taki sposób, że ma jeszcze jeden dzień na zastanowienie się. Dyrektor miał oświadczyć, iż dopiero gdy zaakceptuje propozycję do porozumienia i zmiany stanowiska tą drogą dojdzie.

A zatem, z pewnością w dniu 14 kwietnia 2014r. strony nie zawarły porozumienia co do zmiany warunków pracy pozwanej.

Do takiej zmiany nie doszło też w drodze powierzenia pozwanej innej pracy o czym mowa w przywoływanym wyżej przepisie art. 186<sup>4</sup> kp. W istocie, kadrowa powoda G. S. wręczyła wydrukowane i sporządzone przez siebie pismo „Informacja ....” I w istocie jego tytuł jak i treść może sugerować, że mowa jest właśnie o takim powierzeniu stanowiska jak o tym wspomina art. 186<sup>4</sup> kp.

Tak się jednak, zdaniem Sądu, nie stało.

Przeczą takiemu wnioskowi zarówno twierdzenia samych stron co do przebiegu spotkania w dniu 14 kwietnia 2014r. jak i relacja kadrowej G. S., która pismo to przygotowywała i wręczała pozwanej. Otóż, podała, iż pismo to sporządziła na polecenie dyrektora aby pozwana miała wiedzę jakie proponuje się jej warunki. Kadrowa przyznała, że pismo to wygenerowała z programu komputerowego, zatytułowane „informacja” miało taki właśnie charakter. Generalnie, sama pozwana także taki charakter tego pisma potwierdzała. Co więcej, twierdziła nawet, że to na jej prośbę zostało ono sporządzone – chciała pozwana wiedzieć co ją czeka na stanowisku pokojowej. Twierdziła też, iż upewniała się u dyrektora, iż zapoznanie się z jego treścią o niczym nie przesądza. Stąd adnotacja na tym piśmie – „przyjęłam do wiadomości”. O informacyjnym charakterze tego pisma świadczą też poczynione przez kadrową adnotacje na tym piśmie – o akceptacji pozwanej, które są warunkiem zmiany stanowiska pracy pozwanej a która to akceptacja miała być wyrażona przyjściem pozwanej do pracy dnia następnego.

/dowód: pismo – k. 155, 156/

A zatem, skoro w dniu 14 kwietnia 2014r. nie doszło do zmiany warunków łączącej strony umowy o pracę w żadnym jej punkcie to nie ma podstaw pozwana by zarzucać pracodawcy, iż takich zmian jednak dokonał.

Pozwana zarzuca bowiem, iż owo ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków względem pozwanej polegało na tym, że pracodawca naruszył przepis art. 148pkt3kp poprzez ustalenie godzin pracy przekraczających normy ustalone tym przepisem oraz naruszył art.186<sup>4</sup> kp poprzez wyznaczenie stanowiska pracy nie odpowiadającego kwalifikacjom pozwanej pomimo, iż dotychczasowe stanowisko nie zostało zlikwidowane.

Pracodawca pozwanej nie ustalił bowiem nowych zasad pracy pozwanej w zakresie godzin jej pracy ani nie wyznaczył jej innego stanowiska pracy nie odpowiadającego jej kwalifikacjom pomimo nie zlikwidowania stanowiska poprzednio przez nią zajmowanego. Zanim doszło bowiem do złożenia przez pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę żadne zmiany w treści umowy o pracę pozwanej nie zostały poczynione.

Sąd pragnie w tym miejscu zaznaczyć, iż nawet jeśliby uznać, że rzeczywiście pracodawca pozwanej pismem z dnia 14 kwietnia 2014r. zatytułowanym „Informacja o powierzeniu innej pracy po urlopie wychowawczym” dokonał wobec niej powierzenia innego stanowiska pracy w myśl art.186<sup>4</sup> kp to również w tej sytuacji nie można by mówić o słuszności postawionych przez pozwaną zarzutów.

Nie można bowiem w żaden sposób podzielić zarzutu pozwanej o ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków wobec pozwanej jako pracownika.

Nieuzasadnionym jest bowiem przyjęcie przez pozwaną, iż w piśmie z dnia 14 kwietnia 2014r. zatytułowanym „informacja ....” podane zostały jej godziny pracy takie, że pracować miałyby pozwana w sezonie codziennie od 7.00 do 22.00 a poza sezonem od 7.00 do 18.00 od poniedziałku do piątku.

Kadrowa podawała, i te wyjaśnienia zdaniem Sądu, należy przyjąć jako przekonujące i logiczne, że podany zakres godzin obejmuje obie zmiany pokojowych, co do zasady bowiem pokojowe pracują po 8 godzin na jednej zmianie. Tak

określony czas pracy był pomysłem kadrowej, która chciała jedynie podać łączny czas pracy pokojowych. W żadnym razie nie było to wyznaczenie pozwanej jej pracy trwającej po kilkanaście godzin każdego dnia.

Zresztą, sama pozwana przyznawała, iż wie o tym, że pokojowe w ośrodku zasadniczo pracują po 8 godzin. Przekonanie zatem pozwanej jakoby wyłącznie dla niej, w oderwaniu od pracy pozostałych pokojowych, pracodawca ustalił taki czas pracy jest niezrozumiałe i nielogiczne. Tym samym zarzut pozwanej o naruszeniu reguł z art. 148pkt 3kp jest chybiony.

Taki sam wniosek odnieść należy do drugiego zarzutu - wyznaczenia stanowiska pracy nie odpowiadającego kwalifikacjom pozwanej pomimo, iż dotychczasowe stanowisko nie zostało zlikwidowane.

Jak była już o tym mowa wcześniej, powód wykazał, iż w istocie zlikwidował jeden etat barmana dotąd zajmowany przez pozwaną. Nadto, wyznaczenie pozwanej stanowiska pokojowej nie może być uznane jako powierzenie stanowiska, które nie odpowiada kwalifikacjom pozwanej.

Przepis art.186<sup>4</sup> kp mówi o tym, że pracodawca obowiązany jest dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, powinien mu zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu stanowisko pokojowej jest stanowiskiem równorzędnym ze stanowiskiem barmana a w sytuacji gdy pozwana legitymuje się wykształceniem zawodowym fryzjera nie można mówić by stanowisko to nie odpowiadało jej kwalifikacjom.

W związku z powyższym, uznając za nieuzasadnione zarzuty wobec powoda postawione w oświadczeniu pozwanej z dnia 23 kwietnia 2014r. tym samym za zasadne uznać należało roszczenie zawarte w pozwie oparte na art.61<sup>1</sup> kp.

O kosztach orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności z wynik procesu o jakiej mowa w art.98§1kpc.