

Sygn. VPa 43/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu(...) w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki J. K. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 19 grudnia 2013r.

sygn. IV P 207/13

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powódki J. K. na rzecz pozwanego Szpitala Wojewódzkiego (...) w B. kwotę 60, 00*

(sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za

II instancję.

Sygn. akt V Pa 43/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 sierpnia 2013 roku skierowanym przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu(...)w B. powódka J. K. wносиła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego w dniu 20 sierpnia 2013 roku.

Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2013 roku pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie i w związku z upływem okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie powódki do pracy w pozwanym szpitalu na poprzednich warunkach.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 207/13 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Belchatowie oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia Sądu Rejonowego:

J. K. została zatrudniona w pozwanym Szpitalu Wojewódzkim (...) w B. (wówczas Zakładzie Opieki Zdrowotnej w B.) od dnia 15 października 1986 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Początkowo pracowała jako asystentka stomatologiczna. Następnie od 1 września 1990 roku została zatrudniona na stanowisku starszego referenta w Dziale BHP, od 1 kwietnia 1992 roku powierzono jej obowiązki inspektora bhp, a od 1 marca 1997 roku stanowisko specjalisty ds. bhp. Powódka posiada średnie wykształcenie. W 1988 roku powódka ukończyła liceum ogólnokształcące (bez egzaminu maturalnego), a w 1990 roku policealne studium zawodowe, uzyskując tytuł technika o specjalności bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na zajmowanych przez powódkę stanowiskach pracy zakres obowiązków został określony na piśmie. Jako specjalista ds. bhp J. K. zobowiązana była między innymi do: systematycznej kontroli stanowisk pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dokonywania okresowych ocen i analiz bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzania szkoleń wstępnych BHP i egzaminów sprawdzających w tym zakresie, udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, prowadzenia rejestrów wypadków przy pracy i kompletowania dokumentów w tym zakresie, nadzoru nad badaniami i pomiarami czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia pracowników, doradztwa w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, udziału w opracowywaniu wewnętrznych regulacji, planów modernizacji zakładu, współdziałaniu z poszczególnymi komórkami organizacyjnymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Powódka była także zobowiązana do bieżącego monitorowania aktów prawnych i ich nowelizacji.

J. K. została zapoznana z treścią rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa

i higieny pracy.

Powódka wiedziała, że zgodnie z obowiązującymi przepisami, aby móc pracować na stanowisku specjalisty ds. BHP należy podnieść kwalifikacje, jednakże nie uzupełniła wykształcenia i nie ukończyła studiów kierunkowych.

Pozwany pracodawca nie zapewniał powódki o tym, że po upływie okresu, do którego należy podnieść kwalifikacje zawodowe, zostanie ona przeniesiona na stanowisko starszego inspektora ds. BHP.

Pismami z dnia 12 sierpnia 2013 roku (doręczonymi dnia 12 sierpnia 2013 roku) pracodawca zwrócił się do organizacji związkowych, działających na terenie zakładu z zapytaniem, czy będą reprezentować interesy powódki

w sprawach pracowniczych. Żadna z organizacji związkowych nie złożyła deklaracji w zakresie reprezentowania J. K..

Oświadczeniem z dnia 20 sierpnia 2013 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce J. K. umowę o pracę z dnia 8 września 1990 roku w części dotyczącej miejsca wykonywanej pracy (zmiana komórki organizacyjnej), zajmowanego stanowiska i grupy zaszerogowania oraz wysokości wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pracodawca wskazał brak kwalifikacji do zajmowania dotychczasowego stanowiska pracy specjalisty ds. bhp. W uzasadnieniu pracodawca podał, że zgodnie z § 4 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 ze zm.) specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studnia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp. Z mocy § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 roku (Dz. U. Nr 246 ze zm.) osoby, o których mowa w art. 237¹¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zatrudnione w służbie bhp

i wykonujące zadania tej służby w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia tj. w dniu 1 lipca 2005 roku, niespełniające wymagań kwalifikacyjnych określonych w § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem z dnia 2 listopada 2004 roku zmieniającym rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, zachowują prawo do zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby przez okres 8 lat od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia. Okres wskazanych 8 lat minął w dniu 1 lipca 2013 roku.

Dalej pracodawca wskazał, że osoby nie spełniające wymagań kwalifikacyjnych zgodnie z aktualnie obowiązującymi zapisami rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogą być zatrudnione w służbie bhp na dotychczasowych stanowiskach.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 grudnia 2013 roku pracodawca zaproponował powódce zatrudnienie na stanowisku starszego referenta ds. administracyjnych w sekcji dokumentacji chorych za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.810 złotych według XII kategorii zaszerogowania wskazując, że pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie.

Pozwany pracodawca zaproponował powódce do czasu upływu okresu wypowiedzenia pracę w sekcji wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. W związku z odmową przyjęcia przez powódkę pisma z tą propozycją, pozwany z dniem 23 sierpnia 2013 roku zwolnił J. K. z obowiązku świadczenia pracy w sekcji bhp w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W dniu 9 października 2013 roku powódka J. K. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 20 sierpnia 2013 roku, co skutkowało rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy z dniem 30 listopada 2013 roku.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, dokumentów złożonych do akt sprawy, a także na podstawie zeznań świadków oraz zeznań powódki. J. K. w zasadzie nie kwestionowała przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Przyznała bowiem w pozwie i potwierdziła w zeznaniach, że nie uzupełniła kwalifikacji zawodowych i nie ukończyła studiów. Podnosiła, że posiada kwalifikacje do pracy na stanowisku starszego inspektora ds. bhp i otrzymała zapewnienie od pracodawcy, że zostanie przeniesiona na inne stanowisko w ramach sekcji bhp. Na ten temat miała rozmawiać z B. M. i B. T.. Powódka nie określiła jednak, kiedy ta rozmowa miała miejsce, wskazała, że było to najprawdopodobniej w 2007 roku. Sąd I instancji uznał twierdzenia powódki za niewiarygodne w tym zakresie, bowiem treści rozmowy nie potwierdziła ani B. M., ani B. T., przesłuchiwane w charakterze świadków. Powódka z kolei nie przedstawiła żadnych innych dowodów na tę okoliczność. J. K. nie tylko nie wskazała precyzyjnie, kiedy miała miejsce przedmiotowa rozmowa, ale też nie sporządziła żadnej notatki z tej rozmowy, choć jak wynika z przebiegu zatrudnienia i dokumentów zawartych w aktach osobowych, była osobą skrupulatną i do wszystkich spraw odnosiła się na piśmie.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Motywując powyższe wskazał, że stosownie do treści art. 44 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia, wynikających z umowy o pracę, warunków pracy i płacy. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). Zgodnie zaś z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli warunki umowy o pracę uległy już zmianie lub uległ rozwiązaniu stosunek pracy – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Dalej Sąd I instancji podniósł, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę z J. K. nastąpiło z powodu braku kwalifikacji do zajmowania dotychczasowego stanowiska specjalisty ds. bhp. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 ze zm.) w § 4 ust. 1 określa, że pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z § 4 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia inspektorem ds. spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika bhp, starszym inspektorem może być osoba posiadająca zawód technika bhp oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp, albo studia podyplomowe w tym zakresie. Natomiast, zgodnie z § 4 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp.

Z mocy § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 roku (Dz. U. Nr 246, poz. 2468 ze zm.) osoby, o których mowa w art. 237¹¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zatrudnione w służbie bhp i wykonujące zadania tej służby w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia tj. w dniu 1 lipca 2005 roku, niespełniające wymagań kwalifikacyjnych określonych w § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem z dnia 2 listopada 2004 roku zmieniającym rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, zachowują prawo do zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby przez okres 8 lat od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

W świetle materiału dowodowego sprawy Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie uzupełniła kwalifikacji zawodowych, umożliwiających dalsze jej zatrudnienie na stanowisku specjalisty ds. bhp. Okres wskazanych 8 lat na uzupełnienie kwalifikacji minął w dniu 1 lipca 2013 roku. Powódka została zapoznana z treścią rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Miała zatem świadomość tego, że nie posiada wymaganych kwalifikacji do zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. J. K. nie podjęła żadnych starań, aby podjąć studia. Zdaniem Sądu I instancji odwoływanie się przez powódkę do faktu, że nie posiadała znajomości przepisów, określających termin do uzupełnienia kwalifikacji, świadczy jedynie o naruszeniu przez powódkę obowiązku monitorowania aktów prawnych i ich nowelizacji, w szczególności dotyczących służby bhp, w której była zatrudniona. Obarczanie zaś pozwanego zakładu pracy winą za nie uzupełnienie kwalifikacji jest całkowicie bezpodstawne. Powódka nie zwracała się do pracodawcy o umożliwienie jej podnoszenia kwalifikacji w formie studiów. Wbrew jej twierdzeniom, określony w art. 17 k.p. i art. 94 pkt 6 k.p. obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, nie oznacza obowiązku szkolenia pracowników, czy kierowania ich na studia. Pracownik powinien z własnej inicjatywy podjąć dokończenie, pracodawca ma tylko obowiązek ułatwić mu podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

W świetle zgromadzonych w sprawie dowodów Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista, konkretna i uzasadnia wypowiedzenie. Powódka podnosiła, że posiada kwalifikacje do pracy na stanowisku starszego inspektora ds. bhp i pracodawca powinien jej powierzyć to stanowisko po upływie okresu wypowiedzenia, a nie przenieść do pracy w sekcji administracyjnej. Powódka uznała takie działanie pracodawcy za przejaw dyskryminacji, nierównego traktowania, czy działań odwetowych w stosunku do jej osoby.

Sąd Rejonowy nie podzielił tego poglądu, wskazując, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmian stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje na temat przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska, czy powierzenia danego stanowiska określonej osobie, należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy. Sąd może badać i oceniać, czy przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, konkretna i czy uzasadnia wypowiedzenie. Decyzje co do dalszej przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy (wyrok z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97,

OSNAPiUS z 1998 roku, nr 9, poz. 263). Pracodawca ma prawo doboru pracowników na poszczególne stanowiska. Konsekwentnie przyjmuje się, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym, wskazanym przez niego stanowisku pracy. Zaakceptowanie odmiennego poglądu oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia własnej polityki kadrowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr19, poz. 576).

Powódka podnosiła, że posiada kwalifikacje do pracy na stanowisku starszego inspektora ds. bhp i domagała się przywrócenie jej do pracy na takie stanowisko. Zdaniem powódki wszyscy pracownicy sekcji bhp wykonywali takie same zadania bez względu na nazwę stanowiska pracy i dlatego pracodawca powinien ją zatrudnić na stanowisku starszego inspektora bhp.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym wyroku z dnia 29 lipca 1997 roku w sprawie I PKN 217/97 (opubl.: OSNAPiUS z 1998 r., Nr 11, poz. 324) przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne. Pogląd ten został potwierdzony także w wyroku z dnia 6 czerwca 2007 roku (I PK 318/06, OSNAPiUS z 2008r., Nr 23-24, poz. 983), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza przywrócenie do tej samej pracy (na to samo stanowisko), jaka była wykonywana bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę. W świetle przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego w ocenie Sądu Rejonowego zbędne było prowadzenie postępowania dowodowego w zakresie charakteru obowiązków przydzielonych pracownikom pozwanego, zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach w Sekcji bhp. Dlatego też oddaleniu podlegał wniosek dowodowy strony powodowej o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia zakresu obowiązków wszystkich pracowników zatrudnionych w Sekcji bhp.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. oddalił powództwo, jako bezzasadne. O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, ustalając ich wysokość na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją powódka wnosząc o jego uchylenie. Skarżąca zarzuciła wyrokowi błędne zbadanie istniejącego w sprawie materiału dowodowego, pominięcie przedstawionych dowodów i stronniczość sądu.

W uzasadnieniu apelacji podniosła, iż Sąd Rejonowy w Bełchatowie w nie wziął pod uwagę informacji i przedstawionych dowodów przez powódkę, a także błędnie ocenił jej twierdzenia, że pozwany pracodawca nie poinformował jej o stanie prawnym i upływającym terminie do uzupełnienia braków wykształcenia i jednocześnie nie wypełnił obowiązku umożliwienia podniesienia kwalifikacji zawodowych. Sąd pominał informację przedstawioną przez powódkę, że pozwany nigdy nie poinformował jej, o tym, że wymaga od niej wyższego wykształcenia kierunkowego, nawet wtedy, kiedy wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę w roku 2010, kiedy oddelegowywał ją dwukrotnie na okres trzech miesięcy do Sekcji dokumentacji chorych, również nie podał z jakiej przyczyny powódka ma wykonywać prace nie związane z jej kwalifikacjami. Nawet wtedy nie poinformował, kiedy powódka zadała pozwanemu pytanie, co zamierza zrobić z nią po zakończonym okresie oddelegowania wtedy dowiedziała się cytując „to nie ja będę o tym decydował tylko moi przełożeni” W związku z tą odpowiedzią powódka zwróciła się do przełożonych pozwanego o wyjaśnienie. Po otrzymaniu stosownego pisma dowiedziała się, że pozwany i w tej sprawie okłamał ją. Po drugie w roku 2007 została zapewniona przez kierownika Działu spraw pracowniczych p. B. M. i kierownika Sekcji BHP B. T., że nie musi uzupełniać wykształcenia, gdyż zostanie zmieniona nazwa stanowiska ze specjalisty ds. bhp na starszego inspektora ds. bhp i takim dowodem jest polecenie służbowe wyjazdu na szkolenie dla pracowników służb bhp. W dniu 30 listopada 2013 roku pracownik Działu spraw pracowniczych K. D. była także zdezorientowana w zakresie zajmowanego stanowiska przez powódkę tzn. nie wiedziała jakie stanowisko ma wpisać i czy ma wydać obiegówkę. Dopiero po konsultacji z B. M. została wydana obiegówka powódce z określeniem stanowiska jako specjalisty ds. bhp.

Dalej apelująca wskazała, że Sąd Rejonowy bardzo skrupulatnie wyszczególnił zakres obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. bhp, lecz w swojej ocenie nie wziął pod uwagę, że ten zakres obowiązków nie różni się niczym od zakresu obowiązków na stanowiskach poprzednich powódki tj., referat ds. bhp (choć takiego stanowiska nie było i nie ma) inspektora ds. bhp i specjalisty ds. bhp. Sąd pominął przedstawienie przez pozwanego zakresu obowiązków służbowych wszystkich pracowników Sekcji BHP, co było by dowodem na to, że czynności które wykonują pracownicy służb bhp są takie same bez względu na nazewnictwo stanowiska.

Zdaniem apelującej § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy odnosi się do wszystkich stanowisk tj. inspektora ds. bhp starszego inspektora ds. bhp, specjalisty ds. bhp i głównego specjalisty ds. bhp, a nie tylko do specjalisty ds. bhp. Prawo do zatrudnienia i wykonywania zadań służby bhp daje powódce ukończona szkoła o kierunku bhp. W ocenie skarżącej z powodu nie uzupełnienia kwalifikacji, czyli wyższego wykształcenia powódka nie utraciła uprawnień do zatrudnienia i wykonywania zadań w służbie bhp.

Ponadto apelująca podniosła, że Sąd Rejonowy niewłaściwie uznał za niewiarygodne zeznania powódki, ponieważ nie zostały potwierdzone przez świadków B. M. i B. T., co było fizyczną niemożliwością, gdyż pani M. stwierdziła, że nie pamięta, czy była taka rozmowa, a pani T. od roku 2008 wszelkimi sposobami chciała się pozbyć się niewygodnego pracownika. W takiej sytuacji wiarygodność świadków jest wątpliwa. Jednak Sąd przyjął ich wersję.

Zdaniem apelującej oddalając powództwo nie uwzględnił także zasad współzycia społecznego, nie podzielił poglądu dyskryminacji, nierównego traktowania, czy działań odwetowych wskazanych przez powódkę.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny sąd odwoławczy akceptuje i przyjmuje za własny na potrzeby rozpoznania skargi apelacyjnej. Na akceptację zasługują również rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Powódka zarzuciła, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę informacji i dowodów przez nią przedstawionych, które świadczą o tym, że pracodawca nigdy nie poinformował jej o tym, iż wymaga od niej wyższego wykształcenia kierunkowego. Wskazała także, że Sąd Rejonowy - wbrew dowodom i twierdzeniom powódki - nie ustalił, iż w 2007 roku powódka została zapewniona przez kierownika Działu spraw pracowniczych B. M. i kierownika Sekcji BHP B. T., że nie musi uzupełniać wykształcenia, ponieważ zostanie zmieniona nazwa stanowiska powódki ze specjalisty ds. bhp na starszego inspektora ds. bhp. Tak sformułowane zarzuty należy zakwalifikować jako zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów, co w efekcie doprowadziło do poczynienia błędnych ustaleń faktycznych w sprawie.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne, to jest warunki określone przez prawo procesowe, wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wążąc ich moc oraz wiarygodność -

odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

I taką ocenę materiału dowodowego Sąd Rejonowy przeprowadził. Sąd ten wskazał, dlaczego twierdzeń powódki nie uznał za wiarygodne. Należy jeszcze raz podkreślić, że świadkowie B. M. i B. T. nie potwierdziły zeznań powódki. Nie ma racji powódka, że zeznania te nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji z tego względu, iż świadek B. M. stwierdziła, że nie pamięta rozmowy z powódką, a świadek B. T. „wszelkimi sposobami chciała się pozbyć się niewygodnego pracownika”. Zeznania ww. świadków są jasne i pełne, a to jedynie, że świadkowie nie potwierdzili wersji przedstawionej przez powódkę, nie czyni ich zeznań niewiarygodnymi. Nie można także zgodzić się ze stanowiskiem powódki, że treść polecenia służbowego wyjazdu na szkolenie dla pracowników służb bhp wystawionego powódce w dniu 3 czerwca 2013 roku świadczy o tym, iż powódka zajęła stanowisko inspektora ds. bhp. Pracodawca w żadnej formie, w tym wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, czy też nowego angażu, nie zmienił powódce stanowiska pracy ze specjalisty na inspektora bhp. Co więcej, powódka wbrew prezentowanym w niniejszym procesie twierdzeniom, po wręczeniu jej powyższego polecenia wyjazdu służbowego nadal uważała, że zajmuje stanowisko specjalisty. Tak bowiem tytułowała się w pismach do pracodawcy z dnia: 12 czerwca, 9 października i 4 listopada 2013 roku. Także pracodawca w pismach z dnia 23 lipca 2013 roku i 12 sierpnia 2013 roku wskazywał, że powódka jest specjalistą, a nie inspektorem. Nie ma wreszcie racji powódka, że znaczenie w sprawie ma to, iż zakres jej obowiązków na stanowisku specjalisty ds. bhp nie różni się od zakresów jej obowiązków na stanowiskach poprzednich, to jest referenta ds. bhp i inspektora ds. bhp. Ten brak różnic nie może bowiem świadczyć o tym, że powódka zajmowała przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, stanowisko inspektora. Przeczą temu dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki.

Nie ma także racji skarżąca, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej interpretacji przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności § 4 tego rozporządzenia.

Powódka została specjalistą ds. bhp dniem 1 marca 1997 roku. Obowiązywała wówczas uchwała nr 14 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 1992 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Monitor Polski Nr 7, poz. 48). W jej § 2 ust. 2 pkt 3 postanowiono, że specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie i 3-letni staż pracy w służbie bhp lub średnie wykształcenie i 5-letni staż pracy w służbie bhp. Powódka te wymagania spełniała. A skoro w dacie, w której zajęła stanowisko specjalisty obowiązywały ww. przepisy nie sposób przyjąć, że awans powódki na to stanowisko podyktowany był dyskryminacją powódki, czy też decyzją, by doprowadzić do jej zwolnienia.

Z dniem 3 października 1997 roku weszły w życie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 ze zm.). Przepis § 4 w brzmieniu pierwotnym stanowił, że pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy (ust. 1) oraz, że specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca: a) wyższe wykształcenie o specjalności "bezpieczeństwo i higiena pracy" lub studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, b) wyższe wykształcenie i co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub c) zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 5-letni staż w służbie bhp (ust. 2 pkt 3).

Unormowania ww. rozporządzenia znowelizowane zostały rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 roku (Dz. U. Nr 246, poz. 2468 ze zm.). W przepisie § 1 pkt 3 postanowiono o zmianie § 4 rozporządzenia z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Zmieniono wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i postanowiono m.in., że specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp (ust. 2 pkt 3). Rozporządzenie z dnia 2 listopada 2004 roku weszło w życie z dniem 1 lipca 2005 roku. Jednocześnie w jego § 2 postanowiono, że osoby, o których mowa w art. 237¹¹ § 1 i 2 k.p.,

zatrudnione w służbie bhp i wykonujące zadania tej służby w dniu wejścia w życie rozporządzenia, niespełniające wymagań kwalifikacyjnych określonych w § 4 rozporządzenia z dnia 2 września 1997 roku w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem zmieniającym, zachowują prawo do zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby przez okres 8 lat od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

W świetle powyższych unormowań oraz tego, że powódka nie uzupełniła wymagań kwalifikacyjnych, to jest nie uzupełniła wyższego wykształcenia, nie sposób przyznać racji powódce, że nie utraciła ona uprawnień do zatrudnienia i wykonywania zadań w służbie bhp na stanowisku specjalisty.

Wreszcie, zdaniem apelującej, Sąd Rejonowy oddalając powództwo nie uwzględnił zasad współżycia społecznego oraz nie podzielił poglądu powódki o jej dyskryminacji, nierównym traktowaniu oraz działaniach odwetowych pozwanego. Przede wszystkim podkreślić należy, że powódka nie wskazuje, jakie zasady współżycia społecznego miałyby zostać przez pracodawcę naruszone. I to w sytuacji, gdy powódka nie uzupełniła kwalifikacji, by zajmować dotychczasowe stanowisko pracy, gdy to do pracodawcy należy organizowanie procesu pracy i decyzja o tym, jakie stanowiska pracy są w zakładzie niezbędne oraz, gdy powódka nie otrzymała wypowiedzenia definitywnego, ale zmieniające na stanowisko starszego referenta ds. administracyjnych w sekcji dokumentacji chorych. Nie można także podzielić tezy powódki o tym, że wypowiedzenie zmieniające jest związane z dyskryminacją powódki oraz stanowi jakieś działania odwetowe wobec niej. Powódka już w pozwie sformułowała taką tezę, jednakże w toku postępowania przed Sądem I instancji nie zgłosiła na tę okoliczność żadnych wniosków dowodowych, choć była reprezentowana przez profesjonalistę w osobie adwokata. Z materiału dowodowego sprawy jednoznacznie wynika, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę jest skutkiem tego, że powódka nie uzupełniła niezbędnych kwalifikacji, kwalifikacji wymaganych przez prawo.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez powódkę na rozprawie apelacyjnej w dniu 13 maja 2014 roku o dopuszczenie dowodu z dokumentów złożonych na tej rozprawie, mając na uwadze treść art. 381 k.p.c., a także okoliczność, że powódka nie wykazała, że nie mogła powołać tych dowodów w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak punkcie „1” sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisów § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 490).