

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo R. C. skierowane przeciwko Przedszkolu Miejskiemu nr 140 w Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt 1 wyroku), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2) oraz koszty procesu przejął na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi (pkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powód był zatrudniony u strony od dnia 1 sierpnia 2006 roku. Od dnia 1 września 2007 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku pracownika gospodarczego w wymiarze 7/8 etatu. Jego wymiar godzin wynosił 35 godzin tygodniowo.

W dniu 27 maja 2013 roku strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy proponując aby od dnia 1 września 2013 roku w ramach części etatu powód nadal pracował jako pracownik gospodarczy natomiast w ramach pozostałej części etatu świadczył pracę jako pomoc w kuchni. Zmiana miała dotyczyć powierzenia powodowi 2 godzin dziennie (10 godzin tygodniowo) rano obowiązków związanych z pomocą w kuchni. Strona pozwana jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające wskazała – przyczyny organizacyjne placówki. Pozostałe warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie miało pozostać bez zmian. W ramach wypowiedzenia zmieniającego powód miałby przez dwie godziny dziennie – od 6.00 do 8.00 rano pomagać w kuchni. Pomoc polegałaby na noszeniu warzyw z piwnicy do pomieszczenia kuchennego, obieraniu ich, sprzątaniu magazynu, segregowaniu i wynoszeniu odpadów. Nowe czynności jakich powód nigdy wcześniej nie wykonywał dotyczyć miały obierania warzyw i pomocy przy smarowaniu pieczywa. Podczas wręczenia wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana wyjaśniła powodowi na czym mają polegać zmiany w zakresie jego obowiązków oraz podkreśliła, iż jego wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie miesięczne nie ulegną zmianie. Przygotowując druk wypowiedzenia strona pozwana wskazała na skutek oczywistej omyłki, iż proponuje powodowi w ramach nowych warunków zatrudnienia 10 godzin tygodniowo pracę jako pomoc w kuchni a 20 godzin jako pracownika gospodarczego jednocześnie wskazując, iż pozostałe warunki pozostają bez zmian. Po wręczeniu wypowiedzenia pozwany spostrzegł pomyłkę i sporządził drugi egzemplarz wypowiedzenia zmieniającego, gdzie prawidłowo podzielił wymiar czasu pracy powoda na 10 i 25 godzin co dawało w sumie prawidłową liczbę godzin w ramach 7/8 etatu czyli 35 godzin, a następnie po upływie około 15 minut wręczył go powodowi. Podczas rozmowy przy wręczeniu wypowiedzenia nie było wątpliwości, iż wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie powoda pozostanie bez zmian. Ulegną zmianie tylko jego obowiązki.

Od 1 września 2013 roku w pozwanym przedszkolu została wprowadzona zmiana organizacyjna polegająca na tym, iż w każdym oddziale jest zatrudniona osoba na pełnym etacie, której obowiązki dotyczą pomocy przy dzieciach. Są to woźni albo pomoce nauczyciela. Pomoc taka jest niezbędna z uwagi na bezpieczeństwo dzieci. W grupach dzieci młodszych do pomocy nauczycielowi jest zatrudniony pracownik – pomoc nauczyciela na pełen etat. Woźni pomagają nauczycielom w grupach starszych dzieci. W obu przypadkach pomoc dotyczy pełnych 8 godzin czyli pełnego etatu. W jednym z oddziałów przedszkola tzw. „oddziale unijnym” do 1 września 2013 roku był zatrudniony woźny, którego etat był w części finansowany przez Urząd Miasta – w 2/8 a w 6/8 przez pozwanego. Osoba zatrudniona tam wykonywała również obowiązki pomocy w kuchni w ramach swojego zatrudnienia. Od 1 września 2013 roku osoba ta została zatrudniona wyłącznie jako woźny w „oddziale unijnym” w związku z wprowadzoną przez dyrektor zmianą.

Po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego, w dniu 27 maja 2013 roku, powód tego samego dnia odwołał się do Sądu Pracy a w treści pozwu wskazał, iż odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków pracy. W dniu 4 lipca 2013 roku powód na piśmie oświadczył stronie pozwanej, iż odmawia przyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 31 sierpnia 2013 roku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd meriti zważył, że wypowiedzenie warunków umowy powodowi było uzasadnione i zgodne z przepisami prawa. Sąd nie dopatrywał się żadnych uchybień formalnych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę jak i uznał przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu za uzasadnioną i prawdziwą. Jak wynika z zeznań dyrektora przedszkola, od 1 września 2013 roku nastąpiły zmiany organizacyjne polegające na zatrudnieniu w każdym oddziale przedszkolnym dodatkowej osoby na pełen etat w celu pomocy nauczycielowi. Zmiany te mają na celu podniesienie bezpieczeństwa dzieci uczęszczających do placówki i w ocenie Sądu nie ma wątpliwości co do potrzeby ich wprowadzenia. Ta zmiana spowodowała, iż z obowiązków pomocy w kuchni musiała zrezygnować jedna z osób wykonująca do tej pory zarówno obowiązki woźnego jak i pomocy w kuchni gdyż od 1 września 2013 roku zaczęła wykonywać wyłącznie obowiązki woźnego w jednym z oddziałów przedszkolnych. W tej sytuacji, wobec potrzeby pomocy przy wykonywaniu obowiązków w kuchni pracę tą, decyzją dyrektora zaproponowano pracownikowi gospodarzemu w osobie powoda. Ponieważ powód kategorycznie odmówił wykonywania tych obowiązków (szczególnie obierania warzyw czy pomocy przy smarowaniu pieczywa) umowa uległa rozwiązaniu w terminie wskazanym w druku wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu wypowiedzenie powodowi warunków pracy było uzasadnione i podyktowane potrzebami pracodawcy, szczególnie iż pozwany dąży do takiego ukształtowania zatrudnienia aby pracownicy gospodarczy mogli wzajemnie się zastępować w razie potrzeby. Sąd podniósł, iż stronie pozwanej zależało na takim ukształtowaniu stosunku pracy powoda aby większość czasu pracy wykonywał on nadal obowiązki pracownika gospodarczego a tylko dwie godziny dziennie wykonywał czynności bezpośrednio związane z pracą w kuchni. Sąd zważył, że pracodawca ma pełne prawo do takiego doboru pracowników aby w jego ocenie jak najlepiej wykonywali powierzoną im pracę. Ocena w tym zakresie należy bezwzględnie do pracodawcy. Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o przepis art. 98 k.p.c.

W oparciu o treść przepisu art. 113 u.k.s.c w zw. art.108 § 1 k.p.c. koszty procesu Sąd przejął na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył powód.

Apelujący podniósł, że proponowane warunki pracy były niekorzystne, gdyż musiałby pracować 2 godziny jako pracownik pomocy w kuchni, a 5 godzin, jako pracownik gospodarczy. Dotychczas pracował 7 godzin jako pracownik gospodarczy. Wypowiedzenie zmieniające prowadziło do znacznego pogorszenia warunków pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W dniu 7 kwietnia 2014 roku powód złożył pismo stanowiące uzupełnienie apelacji, w ramach którego podniósł, że doszło do naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. - poprzez nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty niniejszej sprawy i dokonanie oceny zgromadzonego materiału dowodowego w sposób niewszechstronny. Przede wszystkim Sąd Rejonowy nienależycie zbadał, czy przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę miała charakter rzeczywisty, czy pozorny. Sąd I instancji zupełnie pominął w tym zakresie dowód w postaci dokumentu, załączony przez Dyrektora Przedszkola i przedstawiający organizację pracy w roku szkolnym 2012/2013 i 2013/2014, która wbrew twierdzeniom pozwanego, w ogóle nie uległa zmianie. Prawidłowe dokonanie powyższych ustaleń pozwoliłoby w konsekwencji na dokonanie prawidłowej oceny wiarygodności zeznań Dyrektora Przedszkola, która wskazywała, że wypowiedzenie warunków

umowy o pracę uzasadniały zmiany organizacyjne placówki. Takie twierdzenia pozostają w całkowitej sprzeczności z załączonym do odpowiedzi na pozew arkuszem organizacji pracy Przedszkola. Nadto Sąd Rejonowy w sposób nie wszechstronny ocenił dowód z zeznań powoda. Sąd I instancji, dokonując jego analizy, pominął bowiem całkowicie jego twierdzenia dotyczące braku spełnienia przez niego wymogów sanitarno - epidemiologicznych oraz innych warunków, które zezwalałyby mu na kontakt z żywnością w oparciu o nowe warunki pracy. Mimo niedokonania ustaleń w tym zakresie, Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powód tak jak i reszta pracowników Przedszkola spełnia warunki umożliwiające im kontakt z żywnością, wobec czego, na co pośrednio wskazał Sąd I instancji, dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i w tym zakresie powierzenie obowiązków, których realizacja tego kontaktu wymaga, było prawidłowe. W związku z powyższym apelujący skarżonemu orzeczeniu zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia, a polegający na przyjęciu, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę było uzasadnione – w sytuacji, gdy w Przedszkolu Miejskim nie doszło do żadnych zmian organizacyjnych, a więc wypowiedzenie to miało wyłącznie charakter pozorny, a nie rzeczywisty.

Skarżący wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie nowego dowodu w postaci zeznań świadka G. B., o załączenie list obecności podpisywanych przez G. B. w roku szkolnym 2012/2013 i 2013/2014 oraz o przedstawienie książeczki sanitarno – epidemiologicznej powoda.

Ponadto apelujący podtrzymał swój wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 8 kwietnia 2014 roku powód poparł apelację. Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie wniosków zawartych w piśmie z dnia 7 kwietnia 2014 roku oraz wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2014 roku Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda w piśmie procesowym z dnia 7 kwietnia 2014 roku.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku strony apelującej o dopuszczenie dowodu w postaci zeznań świadka G. B., załączenia list obecności podpisywanych przez G. B. w roku szkolnym 2012/2013 i 2013/2014 oraz książeczki sanitarno – epidemiologicznej dotyczącej powoda.

Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu strona może, aż do zamknięcia rozprawy, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania strona powodowa nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. Przepis ten został wprowadzony głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłonienie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już przed sądem pierwszej instancji. Jednocześnie tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania. Obostrzenia zawarte w omawianym przepisie są wyrazem dążenia do koncentracji materiału procesowego, a nie ograniczania rozpoznawczych i kontrolnych funkcji apelacji. Dla strony zapobiegliwej i dbającej należyte o swoje procesowe interesy, obostrzenia te nie stanowią przeszkody w zrealizowaniu celu procesowego, w szczególności

polegającego na ujawnieniu prawdy materialnej. Chodzi o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy.

Zauważyć należy, że wprawdzie powód na etapie postępowania rozpoznawczego występował samodzielnie bez wsparcia profesjonalnego pełnomocnika, jednakże Sąd Rejonowy pouczył go dwukrotnie o treści art. 5 k.p.c. i 6 k.c. (k. 6 i 41). Zatem R. C. miał wiedzę w jaki sposób oraz w jakim terminie winien niezbędne dla wyjaśnienia sprawy okoliczności przytaczać, czy też przedstawiać dowody na ich poparcie. Z kolei z wniosku o załączenie wskazanej dokumentacji wynika, że pochodzi ona z okresu sprzed ogłoszenia zaskarżonego wyroku. Oznacza to, że nie było żadnych przeszkód w przedłożeniu jej na etapie postępowania pierwszo instancyjnego.

Stwierdzić zatem należy, że apelujący nie wykazał w sposób przekonujący, iż powołanie rzeczonych dowodów w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie było możliwe ani że potrzeba powołania się na nie wynika później. Zgłoszenie zatem przedmiotowych wniosków dowodowych na obecnym etapie postępowania nie mogło odnieść zamierzonego skutku procesowego. W tej sytuacji Sąd Okręgowy powyższe wnioski oddalił.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Zauważyć należy, że formułując zarzuty apelacji skarżący skupia się na dwóch okolicznościach tj., że brak było potrzeby dokonywania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, czego odzwierciedleniem mają być arkusze organizacyjne na rok szkolny 2012/2013 i 2013/2014 nie różniące się pod względem ilości godzin i etatów oraz nieprzedstawienie powodowi nowego zakresu obowiązków w związku ze złożonym wypowiedzeniem zmieniającym, niewyposażenie w odpowiednią odzież roboczą oraz pominięcie przez pozwanego faktu nieposiadania odpowiednich badań sanitarno – epidemiologicznych niezbędnych do wykonywania pracy w kuchni przy żywności.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że Sąd Rejonowy, dokonując analizy decyzji pracodawcy o powierzeniu powodowi dwóch godzin dziennie pracy przy pomocy w kuchni słusznie zwrócił uwagę, że była ona racjonalna i mająca uzasadnione podstawy w zapewnieniu sprawnej organizacji pracy w pozwanej jednostce. Potrzeba powierzenia wskazanej pracy powodowi wynika z faktu, że osoba dotychczas ją świadcząca została przesunięta do innej pracy. W związku z tym, aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie wskazanego odcinka pracy pracodawca postanowił, że te zadania zostaną powierzone powodowi. Zwłaszcza, że do tej pory niektóre z nich, jak przynoszenie warzyw, już wykonywał jako pracownik gospodarczy. Przy czym czynności, o które zakres obowiązków zostałby zwiększony nie wymagał dodatkowego nakładu sił ze strony powoda, czy też posiadania szczególnych umiejętności. Ponadto powód nadal miał wykonywać czynności pracownika gospodarczego tyle, że w niższym wymiarze niż dotychczas tj. w wysokości 5 godzin nie zaś 7. Nie było natomiast możliwe – jak chciałby tego skarżący - aby Sąd Rejonowy oceniał, czy zmiany organizacyjne wprowadzone w pozwanej jednostce były prawidłowe i celowe. Ta materia należy do swobodnej decyzji pracodawcy, który organizuje sobie tak pracę, aby pod względem ekonomicznym zapewnić jak najlepsze wykorzystanie posiadanej kadry pracowniczej. Zwrócić należy uwagę, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby dokonywania takich zmian. Sąd pracy nie ocenia decyzji pracodawcy pod względem potrzeby dokonania takich przesunięć pracowników na tle polityki organizacyjno-personalnej danego przedsiębiorstwa. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów do powierzenia tego stanowiska pracy. Ocenie sądu podlega więc jedynie dopuszczalność wypowiedzenia w kontekście przywołanej przez pracodawcę przyczyny. Kontrola sądu ma zatem na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (analogicznie wypowiedzenie zmieniające) jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Mając na uwadze powyższe wywody stwierdzić należy, że nie było możliwe, zgodnie z żądaniem skarżącego analizowanie arkuszy organizacyjnych i sprawdzanie, czy aby wprowadzone zmiany organizacyjne były potrzebne i słuszne. Jak już zaznaczono jest to materia należąca do autonomicznej woli pracodawcy, w którą sąd pracy ingerować nie może. Sąd ma natomiast uprawnienie do kontroli przyczyn, jakie legły u podstaw wypowiedzenia zmieniającego. Zmiany organizacyjne przeprowadzone przez pozwanego polegały na przesunięciu pracownika dotychczas zatrudnionego w kuchni na 2/8 etatu do oddziału unijnego na cały etat woźnego. W związku z tym w kuchni brak było pomocy w godzinach porannych gdy jest najwięcej pracy związanej z przygotowaniem posiłków dla dzieci. Dlatego też, aby ten odcinek nadal sprawnie funkcjonował pracodawca zaproponował powodowi stanowisko pomocy w kuchni w wymiarze 2 godzin dziennie i 5 godzin jako pracownika gospodarczego. W tej sytuacji nie ma wątpliwości, że przyczyna była rzeczywista i uzasadniona.

Nie stanowił uzasadnionej podstawy także zarzut braku przedstawienia powodowi nowego zakresu obowiązków w związku z przedłożonym wypowiedzeniem zmieniającym, wyposażenia w odpowiednią odzież roboczą oraz brak badań sanitarno –epidemiologicznych niezbędnych do wykonywania pracy w kuchni przy żywności. Zgodzić się należy, że powyższe warunki na moment wręczenia wypowiedzenia zmieniającego nie zostały spełnione tj. 27 maja 2013 roku. Jednak skarżący pomija, że nowe warunki pracy miały obowiązywać dopiero od dnia 1 września 2013 roku. W związku z tym, gdyby zostały one przyjęte, pracodawca wdrożyłby odpowiednią procedurę. Natomiast powód już w momencie wręczenia wypowiedzenia odmówił kategorycznie jego przyjęcia. A następnie bezzwłocznie odwołał się do Sądu Pracy. Dlatego też nie powinno dziwić apelującego, że pozwany żadnych dalszych działań, zwianych z powierzeniem dodatkowo nowych obowiązków powodowi, nie podjął. Nielogicznym i nieekonomicznym byłoby wysyłanie powoda na badania sanitarno - epidemiologiczne, skoro odmówił świadczenia pracy na wskazanym stanowisku pracy. Podobnie nie byłoby sensu dokonywać zakupu odpowiedniej odzieży, skoro nie byłaby ona przez powoda wykorzystana. Również sporządzenie zakresu obowiązków w tej sytuacji nie było już potrzebne. Zauważyć należy, że termin, od którego powód miał wskazane czynności wykonywać był wystarczająco długi do podjęcia przez pozwaną wszelkich niezbędnych czynności. W tej sytuacji zarzuty apelacji dotyczące niedopełnienia po stronie pozwanej niezbędnych wymogów, nie mogły się ostać, ponieważ nie doszło do przyjęcia proponowanych warunków pracy.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż wypowiedzenie powodowi warunków pracy było uzasadnione i podyktowane potrzebami pracodawcy. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 11 ust.1 punkt 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 (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490).