

Sygn. akt IV P 130/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : **SSR Magdalena Piątkowska**

Protokolant : Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 stycznia 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **T. M.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę

I. powództwo oddała

II. zasądza od powódki T. M. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka T. M. wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. domagając się zapłaty wynagrodzenia za pracę : 1262 zł. tytułem wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2016r. oraz 1633 zł. tytułem wynagrodzenia za maj 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami zastępstwa prawnego w pozwie wskazanymi. W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony od dnia 20 listopada 2006 roku; powódka była zatrudniona na stanowisku monter/operator od 25 I 2015r zaproponowano powódce stanowisko operator procesu technologicznego, na którym praca jest cięższa. Powódka doznała urazu kręgosłupa i przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 13 kwietnia 2016r pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę jako przyczynę podając zaświadczenie lekarskie z (...) stwierdzające konieczność powierzenia powódce innej pracy, brak możliwości zaproponowania innej pracy właściwej ze względu na kwalifikacje i nie powodującej zagrożeń dla zdrowia. Dodatkowo w tymże piśmie wskazano, iż powódka od dnia 14 kwietnia do końca okresu wypowiedzenia pozostaje w okresie usprawiedliwionym niepłatnym. Powódka podniosła, iż- jej zdaniem- powinna być przeniesiona na poprzednio zajmowane stanowisko, które powódka zna i na które cały czas trwa rekrutacja, podobnie jak na inne stanowiska, gdzie wykonywane są prace lekkie. Powódka wskazała również, iż świadczy gotowość do pracy, a nie otrzymała wynagrodzenia.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że powódka otrzymała orzeczenie lekarskie nr (...) stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie i informację o przeciwwskazaniach do ciężkiej pracy fizycznej, wobec czego strona pozwana rozwiązała z powódką umowę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jak podniesiono w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana dokonała analizy zatrudnienia powódki na innym stanowisku i ustaliła brak możliwości zaproponowania powódce innej pracy właściwej ze względu na jej kwalifikacje i nie powodującej zagrożenia dla jej zdrowia. Dlatego też okres wypowiedzenia stał się okresem usprawiedliwionym nieodpłatnym.

SĄD USTALIŁ NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ostatnio jako operator procesu technologicznego.

Pismem z dnia 13 kwietnia 2016r rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia; jako przyczynę wskazano zaświadczenie lekarskie (...) (...) stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie brak możliwości zaproponowania innej pracy właściwej ze względu na kwalifikacje i nie powodującej zagrożeń dla zdrowia.

Dowód: akta osobowe w załączeniu

Powódka początkowo była zatrudniona jako monter operator, zaś od 25 stycznia 2015 roku jako operator procesu technologicznego. Po przeniesieniu na nowe stanowisko powódka doznała urazu kręgosłupa, następnie przeszła udar i przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka otrzymała skierowanie na badania lekarskie. Ostatecznie (...) (...) wydał w dniu 4 marca 2016r orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie; w związku z czym konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku na okres do 4 lipca 2016r, przeciwwskazana jest ciężka praca fizyczna.

Po otrzymaniu powyższego zaświadczenia pracodawca wysłał zapytania do kierowników działów czy posiadają stanowisko pracy na które mogła by być przeniesiona powódka. Ponieważ nie wskazano takiego stanowiska podjęto decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jednocześnie poinformowano powódkę, iż okres wypowiedzenia stanowić będzie usprawiedliwiony niepłatny okres, w którym powódka nie będzie świadczyć pracy.

Dowód: wyrok tut sądu wraz z uzasadnieniem wydany w sprawie IV P (...) z powołanymi tam dowodami w postaci :
orzeczenia lekarskiego k. 8, 9

skierowania k. 33-34

odwołania k. 36

wydruku korespondencji mailowej k. 39-40

zeznań świadka M. L. k. 79-80 (płyta CD k. 81)

zeznań świadka J. B. k. 84 (płyta CD k. 86)

zeznań powódki k. 80 (płyta CD k. 81)

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania. Co do pozostałych okoliczności sąd oparł się na wyroku i ustaleniach poczynionych w sprawie IV P (...) pomiędzy tymi samymi stronami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, gdzie strony żądały przeprowadzenia tych samych dowodów i zajęły tożsame z prezentowanymi w tym postępowaniu stanowiska. Sąd w celu oparcia się na tym materiale dowodowym wykorzystał dyspozycję art. 365 kpc oraz fakt, iż strony nie kwestionowały decyzji sądu o zawieszeniu postępowania do czasu rozpoznania sprawy IV P (...) celem nie dublowania dowodów.

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM SĄD ZWAŻYŁ:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Pracownik, którego nieobecność w pracy spowodowana chorobą trwała dłużej niż 30 dni - podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 zdanie 2 kodeksu pracy). Badania kontrolne przeprowadzane są na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Do czasu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy (art. 229 § 4 kodeksu pracy).

Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd, zgodnie z którym przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 16.12.1999 r., I PKN 469/99, OSNAPIUS 2001/10/346). Stąd też, jeżeli w wyniku badań kontrolnych zostanie wydane orzeczenie, w którym przeprowadzający je lekarz medycyny pracy stwierdzi występowanie tego typu przeciwwskazań, pracodawca może podjąć decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę.

W okresie biegnącego wypowiedzenia pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy na dotychczas zajmowanym przez niego stanowisku pracy. Może natomiast powierzyć mu inną pracę na zasadach określonych w art. 42 § 4 KP, bądź dokonać zmiany warunków pracy w zakresie stanowiska, ale tylko jeżeli stwierdzone przeciwwskazania pozwalają pracownikowi na jej wykonywanie. Jeżeli jednak pracodawca nie jest w stanie zapewnić pracownikowi innej pracy, gdyż nie posiada stanowisk, na którym pracownik mógłby świadczyć pracę z uwzględnieniem stwierdzonych przeciwwskazań, wówczas do końca okresu wypowiedzenia powinien zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy.

W niniejszej sprawie ustalono, iż pracodawca nie znalazł innego stanowiska, na którym mógłby zatrudnić powódkę. Należy bowiem mieć na uwadze powagę doznanych przez powódkę urazów zdrowotnych dających pracodawcy wystarczające obawy do powierzenia powódce stanowisk występujących u strony pozwanej przy kategoriernym zapisie w zaświadczeniu lekarskim.

Zdaniem sądu w sytuacji, gdy pracownik nie może świadczyć pracy z uwagi na utratę fizycznych zdolności do jej wykonywania z uwagi na stan zdrowia wynagrodzenie w okresie wypowiedzenia nie jest należne. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Analiza powołanego przepisu prowadzi do wniosku, iż z faktu zawarcia umowy o pracę pracodawca może wymagać od pracownika świadczenia pracy na stanowisku umówionym i poza przypadkami ściśle określonymi w przepisach nie ma obowiązku powierzenia mu innej pracy. Tego typu wyjątkowe przypadki zostały w szczególności uregulowane w art. 179 KP, art. 201 § 2 KP, art. 230 KP i art. 231 KP. Poza takimi wyjątkami, pracodawca może żądać od pracownika pracy, na której świadczenie z pracownikiem się umówił i za którą zobowiązał się wypłacać mu wynagrodzenie. Taką też pracę zobowiązany jest pracownikowi zapewnić. Tym samym, w razie braku możliwości jej świadczenia przez pracownika, z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne, pracodawca nie ma obowiązku wypłacania mu wynagrodzenia, gdyż w takiej sytuacji nie zachodzą przesłanki określone w art. 80 czy 81 kodeksu pracy.

A zatem skoro powódka miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia i jednocześnie przeciwwskazania do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, strona pozwana prawidłowo zwolniła ją z obowiązku świadczenia bez prawa do wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę należy się bowiem tylko za pracę wykonaną, a za czas jej nie wykonywania, jeśli przepisy tak stanowią (art. 80 kodeksu pracy). Za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy należy się wynagrodzenie za przestój, jeśli pracodawca i pracownik nie ustalą inaczej, ale tylko wtedy, gdy pracownik jest gotów do wykonywania pracy. Nie spełnia, zdaniem sądu, tych warunków pracownik, który nie może realizować zadań przypisanych stanowisku pracy, ze względu na przeciwwskazania zdrowotne. Nie ma zaś żadnego innego przepisu, który gwarantowałby zachowanie prawa do wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z powodu braku zdolności do jej wykonywania. Dlatego też oddalono powództwo.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 98 k.p.c. w związku z §9 pkt.1 ppkt.2 rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z 22 X 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015/1804), mając na względzie wynik procesu.