

Sygn. akt IV P 50/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: J. C., B. C.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 października 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **G. L.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka G. L. wniosła o ustalenie, że wypowiedzenie przez pracodawcę (...) Sp. z o.o. w W. umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione oraz o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę kwoty 7.440 zł brutto wraz z odsetkami za opóźnienie, a w przypadku gdyby okres wypowiedzenia już upłynął zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę kwoty 7.440 zł brutto wraz z odsetkami za opóźnienie. W uzasadnieniu podniosła, że jest zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony; od (...)powódka była zatrudniona na stanowisku monter/operator, głównie na podmontażu kosza, które to czynności nie miały styczności z substancjami chemicznymi; w lutym 2017 roku powódka została przeniesiona a tzw. stanowisko montażu uszczelki, na którym pracownik ma kontakt z substancją chemiczną; powódka odczuwała swędzenie na twarz w związku z pracą na tym stanowisku, zgłosiła to przełożonemu i kazano jej przynieść zaświadczenie lekarskie. Powódka przyniosła zaświadczenia, została także skierowana na badania medycyny pracy. W dniu (...) pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę jako przyczynę podając zaświadczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie.

W toku postępowania powódka zmodyfikowała żądanie wnosząc o zasądzenie kwoty 8.843,58 zł.

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 niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy z uwagi na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie.

W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako monter - operator.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2017r rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia; jako przyczynę wskazano zaświadczenie lekarskie Poradni Medycyny Pracy stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie.

Dowód: akta osobowe w załączeniu

Powódka była zatrudniona jako monter-operator. Jest to jedno stanowisko pracy obejmujące kolejne czynności procesu technologicznego. Na linii produkcyjnej jest około 60 operacji. Pracownicy powinni być przeszkoleni do obsługi jak największej ilości operacji, gdyż umożliwia to zastępowalność i zachowanie ciągłości produkcji. W ostatnim czasie powódka wykonywała czynności związane z montażem kosza, w połowie lutego 2017r został przeniesiona do wykonywania czynności związanych z montażem uszczelki. Używany jest tu środek chemiczny T.. Powódka w dniu (...) potwierdziła zapoznanie się z kartami charakterystyki tej substancji oraz instrukcją postępowania. Powódka po kontakcie z tym środkiem zaczęła mieć problemy ze zdrowiem - swędzenie twarzy, wyglądała jakby była poparzona z wypryskami. Powódka zgłosiła to przełożonemu i polecono jej aby przyniosła zaświadczenie lekarskie. Po przyniesieniu zaświadczenia powódka otrzymała skierowanie na badania lekarskie. Poradnia Medycyny Pracy wydała w dniu (...) roku orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie; w związku z czym konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku na stałe, bez kontaktu z dotychczasowymi związkami chemicznymi.

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.

Dowód: orzeczenie lekarskie k. 15

Skierowanie k. 14

Wydruk korespondencji mailowej k. 51-54

potwierdzenie zapoznania się k. 63

Zeznania świadków J. B. k. 87-88 (płyta CD k. 89)

B. P. k. 102-103 (płyta CD k. 107)

M. L. k. 103 (płyta CD k. 107)

Zeznania powódki k. 104 (płyta CD k. 107)

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

SĄD ZWAŻYŁ:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków J. B. (2), B. P. (2) i M. L. (2) oraz zeznań powódki, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również 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.

Strony łączyła umowa o pracę. Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako monter-operator, pismem z dnia 11 kwietnia 2017r rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia; jako przyczynę wskazano zaświadczenie lekarskie Poradni Medycyny Pracy stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp).

Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała zaświadczenie lekarskie Poradni Medycyny Pracy stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie.

Zgodnie z treścią art. 229 §4 kp pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Dbanie o posiadanie przez pracowników aktualnego orzeczenia lekarskiego należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. W sytuacji kiedy powódka przedstawiła orzeczenie lekarskie Poradni Medycyny Pracy z dnia (...) stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie to pracodawca nie mógł dopuścić powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, gdyż naruszyłby tym samym podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli tylko przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (m.in. VIII teza uchwały SN Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164). Taką przyczyną w szczególności może być przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego z obowiązków pracownika (tak SN w wyroku z 16 XII 1999, I PKN 469/99 OSNP 2001/10/346 i z 23 I 2998 I PKN 491/97 OSNP 1999/1/10). Ponadto pamiętać należy, że rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i przyczyny takiej decyzji nie muszą być doniosła czy zawinione przez pracownika (jak przy rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia).

Sąd dokonując oceny prawidłowości wypowiedzenia nie kontroluje celowości i zasadności decyzji pracodawcy odnośnie doboru pracowników, co wiąże się z koniecznością pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji związanych z realizacją polityki kadrowej. Jednak wskazać należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego (w szczególności zeznań świadków i korespondencji mailowej) wynika, że pracodawca pomimo braku takiego obowiązku poszukiwał innego stanowiska pracy na które mógłby przenieść powódkę. Podkreślenia wymaga, że żaden z przepisów nie przewiduje obowiązku dalszego zatrudniania pracownika i przeniesienia go na inne stanowisko pracy w przypadku orzeczenia lekarskiego o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Art. 230 i 231 kp, które przewidują taki obowiązek dotyczą sytuacji wystąpienia choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, a w niniejszej sprawie żadna z tych okoliczności nie zachodzi.

Powódka powoływała się na okoliczność, że inni pracownicy także mieli problemy ze zdrowiem, lecz nie zostali zwolnieni. Jednak zebrany materiał dowodowy nie potwierdził, aby któryś z pracowników otrzymał orzeczenie lekarskiego o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie. A takie właśnie zaświadczenie stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Nie można także zgodzić się z twierdzeniami powódki, że mogła wrócić na stanowisko montażu kosza. Strona pozwana podnosiła, że jest tylko jedno stanowisko - monter-operator, zaś z zeznań świadków J. B. (2), B. P. (2) i M. L. (2) wynika, że osoba zatrudniona na tym stanowisku może zostać skierowana do wykonywania różnych operacji, aby w razie absencji zastępować innych pracowników, zaś takich operacji jest około 60 na linii produkcyjnej.

Oddalono wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy, który został zgłoszony w razie kwestionowania przez stronę pozwaną zdolności do pracy na innym stanowisku celem wykazania że powódka mogła pracować na stanowisko podmontażu kosza lub innym, dowód taki jest nieprzydatny w niniejszej sprawie, gdyż z przeprowadzonego materiału dowodowego wynika, że jest jedno stanowisko monter-operator, zaś to co powódka nazywa stanowiskiem jest jedną z operacji wykonywanych na tym stanowisku. podkreślić należy, że to strona pozwana organizuje proces produkcji. Pozostałe oddalone wnioski dowodowe - lista zatrudnionych pracowników i badań dotyczących pomiarów czynników szkodliwych przy montażu uszczelki nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Tym samym uznać należało, że przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista. Skoro powódka nie mogła wykonywać pracy na dotychczasowym stanowisku, to pracodawca mógł podjąć decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze na mocy powołanych przepisów Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

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