

Sygn. akt VI P 294/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16/09/2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Beata Krystyna Tomanek

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. K. z siedzibą we W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powódki I. K. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. Sp. K. z siedzibą we W. kwotę 626,85 zł (sześćset dwadzieścia sześć złotych osiemdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 669/11

UZASADNIENIE

Powódka I. K. w dniu 25.11.2011 r wложиła w biurze podawczym sądu pismo datowane na 18.11.2011 roku oraz pozew z dnia 7 listopada 2011 r. W piśmie procesowym z dnia 18.11.2011 roku powódka wnosila o przyjęcie jej odwołania i uznania daty 7.11.2011 roku, jako wysłanie korespondencji do sądu, albowiem odwołanie z dnia 07.11.2011 roku wróciło do niej 18.11.2011 roku z adnotacją „niedostateczna nazwa adresata” .

Zarządzeniem z dnia 3 stycznia 2012 roku pozew został powódce zwrócony z powodu nie uzupełnienia braków formalnych pozwu.

Pismem z dnia 9 marca 2012 roku powódka wykonując zarządzenie Przewodniczącego Wydziału z dnia 20 lutego 2012r (doręczonego powódce w dniu 7 marca 2012 roku) wskazała, że korespondencję z dnia 17.01.2012 roku należy potraktować, jako nowy pozew.

Powódka podnosiła, że wypowiedzenie umowy o prace jest bezskuteczne. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazywała, iż uzasadnienie wypowiedzenia jest niejednoznaczne, gdyż trudno wywnioskować czy nastąpiło z przyczyny pracownika, czy zakładu pracy, który nie posiada stanowiska odpowiadającego wskazaniom lekarskim.

Powódka decyzję zakładu pracy uważa za dyskryminującą, ponieważ posłużono się wskazaniem lekarskim, aby jej się pozbyć.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosił o oddalenie powództwa i podnosił, że zdrowotne przeciwwskazania dźwigania ciężarów oznaczają brak możliwości wykonywania przez powódkę czynności, do których jest zobowiązana zajmując obecne stanowisko. W związku z powyższym wobec zdrowotnych przeciwwskazań lekarza zawartych w zaświadczeniu lekarskim pozwany nie ma możliwości zapewnienia powódce takiego stanowiska, na którym powódka jest w stanie wszystkie czynności wykonywać samodzielnie, bez pomocy innych pracowników. Ewentualne dalsze zatrudnienie powódki na stanowiskach łączących się z dźwiganiem ciężarów ponad 5 kg naraziłoby ją na pogorszenie jej stanu zdrowia, a pozwanego na związaną z tym odpowiedzialność.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony w dniu 1 września 2003 roku na podstawie, której zatrudnił powódkę na stanowisku pracownika informacji, kasjera w dziale kas. Począwszy od dnia 1 kwietnia 2007 roku powódka została zatrudniona na czas nieokreślony. Od dnia 1 czerwca 2010 roku powódka była zatrudniona na stanowisku kasjera, sprzedawcy w dziale kas. W dniu 1 lutego 2011 roku strony zawarły porozumienie na podstawie, którego przywrócono powódkę na stanowisko pracownik informacji/kasjer w dziale kas.

Dowód: akta osobowe powódki część k. 41;

Od 22 czerwca 2011 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, z powodu zmian w kręgosłupie. W październiku 2011 roku powódka dostarczyła do zakładu pracy zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że nie może ona przebywać w wymuszonej pozycji oraz nie może dźwigać ciężarów powyżej 5 kilogramów.

Dowód: akta osobowe powódki część C- bez oznaczenia kart;

W dniu 2 listopada 2011 roku powódka stawiała się do pracy według ustalonego grafiku i zgłosiła swoją gotowość do pracy.

Bezsporne;

W tym samym dniu pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 29.02.2012 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał brak stanowisk odpowiadających wskazaniom lekarskim opisanym w zaświadczeniu lekarskim z dnia 21 października 2011 roku tj; niewskazane długie przebywanie w wymuszonej pozycji oraz dźwiganie powyżej 5 kilogramów.

Wobec zdrowotnych przeciwwskazań lekarza zawartych w zaświadczeniu lekarskim, pozwany nie miał możliwości zapewnienia powódce takiego stanowiska, na którym byłaby ona w stanie wszystkie czynności wykonywać samodzielnie, bez pomocy innych pracowników. Ewentualne dalsze zatrudnienie powódki na stanowiskach łączących się z dźwiganiem ciężarów ponad 5 kg naraziłoby powódkę na pogorszenie jej stanu zdrowia, a pozwanego na związaną z tym odpowiedzialność. Okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę została jednoznacznie wskazana w wypowiedzeniu.

Stanowisko zajmowane przez powódkę określone jest w opisie stanowiska pracy, jako pracownik informacji/kasjer. Powódka nie była wyłącznie pracownikiem punktu informacyjnego w markecie, lecz do jej obowiązków należała obsługa kasowa. Do zakresu obowiązków pracownika punktu informacyjnego należało zgodnie z opisem stanowiska udział w załatwianiu reklamacji klientów przyjmowanie do depozytu, toreb klientów wchodzących do marketu. Reklamacje klientów dotyczyły nie tylko produktów żywnościowych, lecz również drobnego sprzętu AGD. Konieczność dźwigania, często ciężarów powyżej pięciu kilogramów występuje również na stanowisku kasjera. Istota pracy powódki wymagała codziennego, wielokrotnego wykonywania czynności, których powódce wykonywać nie wolno. Kasjer musi m.in. przesuwając nad czytnikiem kodów kreskowych każdy zakupiony towar. Wielokrotnie są to ciężkie zgrzewki wody mineralnej i innych napojów, pojemniki z wodą, worki z karmą dla zwierząt oraz asortyment nie spożywczy, taki jak

drobny sprzęt AGD i wyposażenia domu. Zdrowotne przeciwwskazania dźwigania ciężarów oznaczały brak możliwości wykonywania przez powódkę czynności, do których była zobowiązana powódka. Poza tym pracownicy pracujący na każdym z obowiązujących w jego zakładzie pracy stanowisk, wykonują czynności, których powódka wobec przeciwwskazań lekarza nie mogła wykonywać. Na wszystkich stanowiskach pracy pracownicy wykonują czynności związane z dźwiganiem – przede wszystkim dźwiganiem towarów, których masa często przekracza 5 kg. Wyjątkiem było jedynie stanowisko referenta ds. administracyjno- pracowniczych oraz referenta ds. administracyjnych. Jednak stanowiska te w markecie w W. są już zajęte przez odpowiednio kompetentne osoby. Dlatego lekarz badający powódkę ze względu na jej stan zdrowia orzekł przeciwwskazania do pracy na tym stanowisku.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 5, zeznania świadka T. G. k. 86, zeznania świadka J. K. k. 104 verte ;wywiad zawodowy k.102-103, akta osobowe powódki;

Od dnia 21 kwietnia 2011 roku do 06.05.2011 r i następnie od 01.07.2011 r do 8 lipca 2011 roku pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie gwarantowane, a od 9 lipca do 4 grudnia 2011 r zasiłek chorobowy wypłacał Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Decyzją z dnia 22 grudnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce świadczenie rehabilitacyjne za okres od 5 grudnia 2011 r do 3 marca 2012. r, które za okres od 5 grudnia 2011 roku do 29 lutego 2012 r. wypłacał zakład pracy, a za okres od 1 marca 2012 roku do 3 marca 2012 r organ rentowy. Zaś świadczenie rehabilitacyjne przyznane od 5 grudnia 2011r wypłacane było przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych od dnia 1 marca 2012 roku do 3 marca 2012 r.

Bezsporne, a nadto pismo ZUS z dnia 19.02.2014 r k. 141, decyzja ZUS k. 143;, zaświadczenie płatnika składek k. 146-147; oświadczenie ZUS Z-10 k. 145, zaświadczenie płatnika ZUS Z-3k.146;

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie złożonej w toku postępowania dokumentacji, w tym również akt osobowych powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków.

Sąd dał wiarę świadkowi T. G., J. K. oraz częściowo powódce, co do jej stanu zdrowia oraz okoliczności, iż powódka nie mogła dźwigać powyżej 5 kg oraz nie mogła przebywać w wymuszonej pozycji. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, co do tego, że pracując na informacji nie dźwigała ciężarów, bowiem pozostają one w sprzeczności z zeznaniami w/w świadków oraz z zasadami doświadczenia życiowego, które wskazują, iż pracownicy zatrudnieni w supermarkecie na informacji przyjmują również towar na przechowanie o znacznych gabarytach i ciężarze.

Dokumentacja a w szczególności wywiad zawodowy potwierdza zasadność przyczyn rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powódką, poprzez wypełnienie formularza zawodowego dołączonego do wniosku o świadczenie rehabilitacyjne pozwany potwierdził w szczególności, iż uważa powódkę za niezdolną do pracy na stanowiskach pracy oferowanych przez pozwanego. Zgodzić się należy ze stanowiskiem pozwanego, że złożenie przez powódkę wniosku o świadczenie rehabilitacyjne jest przyznaniem przez nią, że jest niezdolna do świadczenia pracy, a tym samym, że rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego było właściwe, a jego przyczyna prawdziwa. Również zeznania świadków potwierdziły, że praca wykonywana przez powódkę nie odpowiada wskazaniom lekarza medycyny pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Rozpoznając zasadność roszczenia sąd zmierzał w pierwszej kolejności do rozstrzygnięcia, czy powództwo w niniejszej sprawie zostało wniesione w terminie właściwym do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie, bowiem z art. 264 § 1 Kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. W stanie faktycznym niniejszej sprawy wypowiedzenie zostało powódce skutecznie doręczone w dniu 02.11.2011 r. mimo to powódka złożyła odwołanie dopiero w dniu 23 stycznia 2012 r., a więc ponad dwa miesiące po upływie 7 – dniowego terminu do wniesienia odwołania.

Stosownie do art. 265 § 1 i § 2 kodeksu pracy, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności takich jak m.in. złożenie odwołania, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Mając na względzie powołane powyżej przepisy, sąd zmierzał do ustalenia, czy powódka uchybiając terminowi do złożenia odwołania ponosiła winę w uchybieniu temu terminowi oraz ustalenia, kiedy ustały okoliczności uzasadniające uchybienie terminu.

Z wyjaśnień powódki, wynika, iż co najmniej w dniu zwrotu korespondencji w dniu 18.11.2011 miała ona świadomość, że sądem właściwym do złożenia odwołania jest Sąd Rejonowy dla Warszawy – Pragi Południe przy ul. Terespolskiej. Tymczasem powódka dopiero w dniu 23.01.2012 r (data wpływu pisma procesowego z dnia 17 stycznia 2012 roku) złożyła wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania.

Z wyjaśnień powódki, wynika, iż przyczyna uchybienia terminu do złożenia odwołania ustała w dniu 18.11.2011 r. Zakładając przy tym, że powódka nie mogła złożyć odwołania we właściwym sądzie, z uwagi na brak właściwego pouczenia to powinna to zrobić w ciągu siedmiu następujących dni wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu.

Mając na względzie powyższe, Sąd uznał, iż powódka nie uprawdopodobniła, iż nie ponosi winy w niezachowaniu terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd wziął również pod uwagę okoliczność, że w przypadku, gdyby nawet uznać, iż przyczyna uzasadniająca złożenie odwołania ustała w dniu 18.11.2011 to powódka złożyła powództwo dopiero w dniu 23 stycznia 2012 r. znacznie przekraczając termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Według powszechnie przyjętych poglądów orzecznictwa (uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 marca, 1986 r. III PZP 8/86, OSNCP 1986, z.12, poz. 194) terminy przewidziane w art. 254 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowanie przepisy kpc dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono.

Z uwagi już na to, że termin do złożenia odwołania został przekroczony powództwo tylko z tego powodu powinno ulec oddaleniu.

W dalszej kolejności Sąd zbadał czy przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę są prawdziwe i rzeczywiste a ponadto uzasadnione. Powódka podnosiła, bowiem, że przedmiotowe wypowiedzenie jest nieuzasadnione, bowiem pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę ze względów osobistych, aczkolwiek zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu powódka tego nie udowodniła. Zdaniem sądu przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były rzeczywiste, potwierdzone zaświadczeniem lekarskim, które nie było kwestionowane przez strony.

Podstawą prawną dla roszczeń powódki jest art. 45 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z tą regulacją „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”.

Sąd może poddawać tej analizie wyłącznie przyczyny wskazane wprost w treści wypowiedzenia, niedopuszczalne jest rozszerzanie przez strony owych przyczyn poprzez chociażby wskazywanie w toku postępowania kolejnych zachowań powoda, nieujętych w wypowiedzeniu, które miałyby uzasadniać samo wypowiedzenie. Takie stanowisko wyraził również Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 02 października 2012 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze II PK 60/12, wskazując, że: „wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach”.

Na marginesie tylko sąd zwraca uwagę, iż pozwany rozwiązując umowę z powódką nie naruszył art. 41 k.p zgodnie, z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej

usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustalono, iż w dniu 2 listopada 2011 roku powódka stawiała się w pracy zgłaszając gotowość do podjęcia pracy zgodnie „z grafiką” (okoliczność bezsporna).

Bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż powódka była niezdolna do pracy, co wynika z dokumentacji nadesłanej przez organ rentowy (k. 141-147) skoro sama w dniu 2.11.2011 r zgłosiła się do pracy, by ją wykonywać.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2010 r II PK 343/09 wyraził pogląd, że

wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest, zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Brak jest, bowiem uzasadnienia dla zastąpienia wymagania nieobecności w pracy przesłanką choroby pracownika powodującą niezdolność do pracy.

Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę - to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany, jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p.

Okres ochronny przewidziany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Odmienna interpretacja, zakładająca, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie - wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby - powinien być traktowany równocześnie, jako nieobecny, nie znajduje usprawiedliwienia w treści art. 41 k.p. Z tych samych względów brak jest uzasadnienia dla rozciągnięcia ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 k.p. również na okres niezdolności do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy, mimo że okres ten został następnie objęty zwolnieniem lekarskim, czy też świadczeniem rehabilitacyjnym, jak w niniejszej sprawie.

Jeżeli zatem w dniu dokonania przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę powódka, stawiała się do pracy w celu jej świadczenia oznacza to, że była w pracy obecna i w związku z tym nie korzystała z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Mając na uwadze powyższe wywody Sąd orzekł jak w pierwszym punkcie wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

1. uzasadnienie odnotować
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego