

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bartoszycach IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Jolanta Mazurek
Ławnicy:	Danuta Azarewicz-Huta Mieczysław Kubel
Protokolant:	st. sekr. sąd. Halina Daniluk

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2017 r. w Bartoszycach

sprawy z powództwa A. K.,

przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. w B.,

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę.

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Danuta Azarewicz-Huta SSR Jolanta Mazurek Mieczysław Kubel

IV P 26/17

UZASADNIENIE

Powód A. K. wniósł pozew przeciwko Zakładowi (...) w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego pozwu powód podniósł, że wypowiedzeniem z dnia 25 maja 2017 roku, pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest zgłaszanie przez pracownika dyskomfortu wykonywania zleconych prac. Wskazał, że ma problemy z kręgosłupem i lekarz medycyny pracy dopuścił powoda do pracy z zastrzeżeniem, że przeciwwskazana jest praca w pozycji siedzącej i pochyleniach do przodu. Pozwany powierzył powodowi pracę zgodną z zaleceniami lekarza, tą którą faktycznie wcześniej wykonywał na (...) tj. sortowaczao. Praca ta odpowiadała zaleceniom lekarza, a pracę powyższą powód wykonywał najlepiej jak potrafił.

Pozwany zakład – Zakład (...) w B. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swojej odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, iż powód został skierowany na badania lekarskie i przedłożył zaświadczenie lekarskie, w którym przeciwwskazana była praca w pozycji siedzącej i pochyleniach do przodu. Od momentu wydania orzeczenia pozwany starał się powierzać powodowi obowiązki

zgodne z orzeczeniem lekarskim. Pozwany wskazał, że wszystkie rodzaje prac wykonywane u pozwanego wymagają pozycji siedzącej lub nachylenia do przodu. Ponadto podniósł, że każda praca wykonywana przez powoda stanowiła zagrożenie dla jego zdrowia i dla zdrowia pracowników wykonujących razem z nim pracę.

Sąd ustalił , co następuje :

Powód A. K. został zatrudniony w pozwanym - Zakładzie (...) w B. od 01 marca 2013 roku – umowa na czas określony do 28 lutego 2014 roku , na stanowisku sortowacza o. , następnie od 01 marca 2014 roku do 31 grudnia 2014 na podstawie umowy o pracę na czas określony na warunkach pracy i płacy bez zmian. Od 1 stycznia 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nie określony , powód został zatrudniony na stanowisku sortowacza o..

Dowód : umowy o pracę z dnia 25.02.2013, 28.02.2014 , 23.12.2014 zawarte między powodem a pozwanym zakładem – akta osobowe powoda załączone do akt sprawy

W dniu 09 marca 2017 roku powód A. K. przedstawił zakładowi pracy orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku sortowacza o. i kierowcy kat. B, w którym lekarz medycyny pracy wskazał , przeciwwskazanie pracy w pozycji siedzącej i pochyleniach do przodu.

Dowód : orzeczenie lekarskie (...) z dnia 09 marca 2017 – akta osobowe powoda załączone do akt sprawy

Powód w pozwanym zakładzie wykonywał pracę sortowacza o., jest to praca na linii, w pozycji stojącej wymagająca pochylenia , pracownik odbiera frakcje o. z taśmy i wrzuca je do poszczególnych worków , powód zgłaszał, przełożonym ,że bolą go plecy , wówczas przełożeni powoda świadkowie K. B. i M. P. starali się dostosowywać obowiązki powoda do jego stanu zdrowia. Polecali wykonywanie prac porządkowych- pienie, zamiatanie , obkaszanie, grabienie liści, które również wymagają schylenia . Powód nadal narzekał na bóle pleców.

Dowód: zeznania świadków M. P. – k. 42 odwrót-43 , K.B. k. 43 odwrót- 44

Z dniem 24 maja 2017 roku pozwany zakład – Zakład (...) w B. wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem jej rozwiązania na dzień 31 sierpnia 2017 roku. Pozwany zakład uzasadniając wypowiedzenie wskazał , że zgodnie z orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 9 marca 2017 wydanym przez lekarza medycyny pracy przeciwwskazana jest Panu praca w pozycji siedzącej i pochyleniach do przodu. Pracodawca starał się powierzać Panu obowiązki zgodnie z orzeczeniem lekarskim. Niejednokrotnie zgłaszał Pan swój dyskomfort w wykonywaniu prac zleconych. Zakres zadań wykonywanych przez spółkę nie pozwala na zapewnienie Panu pracy uwzględniającej wskazane przez lekarza ograniczenia. W okresie wypowiedzenia pozwany zobowiązał powoda do wykorzystania 11 dni urlopu wypoczynkowego. Pouczył o środkach odwoławczych. Powód w dniu 24 maja stanął do pracy i miał wykonywać pracę , został poproszony do gabinetu prezesa K. B. , który odczytał mu treść wypowiedzenia. Powód odmówił potwierdzenia przyjęcia wypowiedzenia , na tą okoliczność została sporządzona notatka służbowa podpisana przez dwóch świadków. Następnie powód opuścił teren zakładu pracy udając się do lekarza , gdzie otrzymał zwolnienie lekarskie. Następnego dnia zgłosił się do zakładu pracy przedkładając zwolnienie lekarskie i odebrał wypowiedzenie umowy o pracę.

Dowód : zeznania świadków D. W. – k. 43 , K. B.k. 43 odwrót- 44, wypowiedzenie powodowi A. K. umowy o pracę z dnia 24.04.2017 – akta osobowe powoda załączone do akt sprawy

Sąd zważył , co następuje :

W ocenie sądu rozpoznającego sprawę powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 kp pracownik, który uważa, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, może dochodzić ochrony swoich praw przed sądem, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (w sytuacji, gdy okres wypowiedzenia jeszcze

nie minął) lub przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach albo odszkodowania (w sytuacji, gdy stosunek pracy uległ już rozwiązaniu).

Cytowany przepis przewiduje zatem dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie niedochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych wypowiedzenia i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na merytoryczny brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony.

Zdaniem Sądu wypowiedzenie umowy o pracę powodowi A. K. spełniało wymogi formalne i było uzasadnione w myśl art. 45 kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy bezterminowej pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą jego decyzję. (wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598, z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Oznacza to, że nie wystarcza wewnętrzne przekonanie pracodawcy o zasadności dokonania wypowiedzenia, lecz okoliczności, które przyczyniły się do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu muszą znaleźć swój formalny zewnętrzny wyraz w oświadczeniu adresowanym do pracownika. Poza tym wskazana przez pracodawcę przyczyna musi być rzeczywista i konkretna. Wymóg ten jest o tyle istotny, że jego niespełnienie może mieć wpływ na skuteczność decyzji pracodawcy, gdyż wskazana przez niego przyczyna z inicjatywy pracownika podlega weryfikacji sądowej.

Pracodawca podejmując indywidualną decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na czas nie określony za wcześniejszym wypowiedzeniem musi zatem sformułować przyczyny tego wypowiedzenia na piśmie i określić je w sposób skonkretyzowany.

Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420).

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę w dniu 24 maja 2017 roku wskazał że zgodnie z orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 9 marca 2017 wydanym przez lekarza medycyny pracy przeciwskazana jest Panu praca w pozycji siedzącej i pochyleniach do przodu. Pracodawca starał się powierzać powodowi obowiązki zgodnie z orzeczeniem lekarskim. Niejednokrotnie zgłaszał Pan swój dyskomfort w wykonywaniu prac zleconych. Zakres zadań wykonywanych przez spółkę nie pozwala na zapewnienie Panu pracy uwzględniającej wskazane przez lekarza ograniczenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy wskazać, że istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06)

Zgodnie z powyższą wykładnią art. 30 § 4 k.p., należało uznać, że wskazana przyczyna była dostatecznie skonkretyzowana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W piśmie pozwanego zakładu pracy z dnia 24.05.2017 wskazano konkretną przyczynę , która była podstawą do podjęcia decyzji przez pracodawcę. W związku z powyższym należy wskazać, że taki sposób wskazania przyczyny wypowiedzenia umożliwił powodowi uzyskanie niebudzącej wątpliwości wiedzy co do istoty faktów , które wskazano jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a w efekcie umożliwił obronę przed nimi.

Sąd uznał , że wskazana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest oparta na przesłankach obiektywnych i racjonalnych. Należy podkreślić , że powód w wyniku badania lekarskiego przez lekarza medycyny pracy w dniu 09 marca 2017 został uznany za zdolnego do pracy z ograniczeniem przeciwwskazania pracy w pozycji siedzącej i pochyleniach do przodu. Pozwany zakład wykazał w ocenie sądu , że nie ma dalszej możliwości zatrudnienia powoda ze względu na orzeczenie lekarza medycyny pracy wskazujące przeciwwskazania zawarte w tym orzeczeniu.

Pozwany zakład wskazywał , że podejmował działania , żeby umożliwić dalsze zatrudnienie powoda w pozwanym zakładzie pracy takie jak zlecenie powodowi prac lżejszych , które jednak wymagały pochylenia przy ich wykonywaniu. Powód jednak wykonując te prace nadal uskarżał się na dolegliwości bólowe pleców. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 1979 roku I PRN 14/79 wskazywał , że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeśli jego motywem był stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu wykonywanie dotychczasowej funkcji, zwłaszcza gdy zakład pracy zaproponował mu inną pracę, odpowiadającą stanowi zdrowia pracownika, a pracownik nie zgodził się na tę pracę. (patrz również wyroki SN z 04 .12.1997 I PKN 422/97 OSNAPiUS 1998 nr 20, poz.600 i wyrok I PKN 491/97 OSNP 1999/1/10). W rozpoznawanej sprawie pozwany zaproponował powodowi wykonywanie innych czynności , które jednak nie respektowały przeciwwskazań zawartych w orzeczeniu lekarza medycyny pracy, gdyż były to prace wymagające pochylenia , co było przeciwwskazane przez lekarza. Należy w tym miejscu podkreślić , że Sąd przesłuchując powoda A. K. w charakterze strony, wyjaśniając czy w pozwanym zakładzie pracy są stanowiska na których mógłby pracować powód , uzyskał od powoda odpowiedź „raczej nie ma stanowiska w zakładzie , które nie wymaga pochylenia”.

Powód podnosił przed sądem , że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę bezpodstawnie wręczając mu wypowiedzenie w trakcie drugiego dnia niezdolności do pracy. W ocenie sądu pracodawca przedstawił sądowi wiarygodny dowód w postaci zeznań świadków D. W. i K. B. potwierdzający okoliczność doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 24 maja 2017 w taki sposób , żeby powód mógł się skutecznie zapoznać z jego treścią. (wyrok SN z dnia 17.03.2009 II CSK 454 /09, wyrok SN z 18.11.1999 I PKN 375/99).

Zgodnie z art. 41 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika a także innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy , jeżeli jeszcze nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11.03.1993 roku I PZP 68/92 wskazał , że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi , który świadczył pracę a następnie wykazał , że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby nie narusza art. 41 kodeksu pracy.

Z tych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powoda kosztami procesu. Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd wziął pod uwagę, że w przypadku utraty pracy następuje utrata źródła utrzymania i obniżenie standardu życia, co w ocenie sądu jest szczególną okolicznością mogącą skutkować odstąpieniem od obciążenia kosztami procesu.

SSR Jolanta Mazurek