

Sygn. VPa 77/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.), SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko (...)w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki E. W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 5 lutego 2013r.

sygn. IV P 257/12

1. *oddala apelację;*

2. *przyznaje ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego w Radomsku na rzecz adw. Z. K. kwotę 73,80 złotych (siedemdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt groszy) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce E. W. z urzędu.*

Sygn. akt V Pa 77/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 lipca 2012 roku E. W. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24 lipca 2012 roku dokonanego jej przez (...) w R.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 257/12, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Radomsku oddalił powództwo, nie obciążając powódki kosztami zastępstwa procesowego. Ponadto przyznał adwokatowi Z. K. ze środków Skarbu Państwa kwotę 60 złotych tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:

E. W. została zatrudniona w pozwanym (...) w R. w dniu 15 kwietnia 1996 roku na stanowisku salowej na czas określony do dnia 15 października 1996 r. Z dniem 16 października 1996 roku powódka została zatrudniona na czas określony do 30 czerwca 1997 roku na stanowisku opiekunki. Od dnia 1 lipca 1997 roku powódka objęła stanowisko młodszej opiekunki na czas określony do 30 czerwca 1998 roku. Z dniem 1 lipca 1998 roku powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku opiekunki.

Pismem z dnia 17 grudnia 2007 roku powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego (...) w R. o przeniesienie jej na stanowisko kierownika na oddziale III. Dyrektor pismem z dnia 27 grudnia 2007 roku poinformował powódkę, że w pozwanym (...) nie ma wakatów na stanowisku kierownika działu. W kolejnym piśmie z dnia 26 lutego 2008 roku powódka zwróciła się z prośbą o przeniesienie jej na stanowisko specjalisty do spraw personalnych. Dyrektor pismem z dnia 10 marca 2008 roku poinformował powódkę, że w pozwanym (...) nie ma wakatów na stanowisku specjalisty do spraw personalnych. Podobną prośbę powódka kieruje w piśmie z dnia 30 kwietnia 2008 roku. Odpowiedź powódka otrzymała podobną w piśmie z dnia 13 maja 2008 roku. Kolejne prośby o przeniesienie na stanowisko pracy w administracji powódka złożyła w pismach z dnia: 26 czerwca, 27 lipca, 15 września, 14 listopada, 17 grudnia 2008 roku, 5 stycznia, 2 lutego, 16 września, 12 października, 29 października, 24 listopada 2009 roku, 1 lutego 2010 roku, 4 kwietnia 2011 roku i ostatnie z dnia 11 lipca 2012 roku.

Orzeczeniem Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności z dnia 17 lipca 2008 roku u powódki stwierdzono lekki stopień niepełnosprawności.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 13 czerwca 2012 roku wystawionym przez Gabinet (...) umieszczony został wpis o ograniczeniu podnoszenia przez powódkę ciężarów przekraczających wagę 5 kilogramów. Po badaniu powódki w (...) Ośrodku Medycyny Pracy w Ł. okazało się, Stan zdrowia powódki uniemożliwia jej pracę na stanowisku opiekuna.

W lipcu 2012 roku powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy do czasu zakończenia badań lekarskich. Pismem z dnia 18 lipca 2012 r. dyrektor pozwanego (...) zawiadomił Związek Zawodowy (...) (...) w R. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W dniu 24 lipca 2012 roku powódka stawiała się w godzinach rannych w pozwanym (...) w R., złożyła oświadczenie o gotowości do pracy i otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka udała się do lekarza i przedstawiła zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od lekarza psychiatry poczynając od dnia 19 lipca 2012 roku.

W pozwanym (...) w R. w roku 2012 nie było wolnego stanowiska pracy umożliwiającego zatrudnienie powódki zgodnie z jej stanem zdrowia i przeciwwskazaniami wynikającymi z zaświadczenia lekarskiego z dnia 13 lipca 2012 roku wystawionym przez (...) Ośrodek Medycyny Pracy w Ł.. Powódka w dacie orzekania jest niezdolna do pracy z powodu choroby i otrzymuje zasiłek chorobowy z ZUS-u.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

W jego ocenie pozwany pracodawca miał istotne i prawdziwe powody do podjęcia decyzji o definitywnym wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Z niekwestionowanego przez strony zaświadczenia lekarskiego z dnia 13 lipca 2012 roku wynika bowiem bez żadnych wątpliwości, że stan zdrowia powódki nie pozwala jej wykonywać obowiązków pracowniczych na dotychczas zajmowanym stanowisku opiekuna. Powódka zdając sobie sprawę z tego faktu już wcześniej, poczynając od grudnia 2007 roku zwracała pisemnie się do dyrektora pozwanego (...) o przeniesienie jej na różne stanowiska pracy w administracji.

Zarówno w latach poprzednich jak też w roku 2012 nie było wolnego etatu pracy zgodnym z kwalifikacjami zawodowymi powódki jak też uwzględniającym jej stan zdrowia. Wbrew twierdzeniom powódki wskazywane przez nią różne stanowiska pracy, które jej zdaniem mogła objąć nie były wolne albo nie posiadała w ocenie dyrektora pozwanego pracodawcy wystarczających kwalifikacji i doświadczenia zawodowego do powierzenia jej wskazywanych przez powódkę obowiązków pracowniczych. Należy jednoznacznie podkreślić fakt, iż decyzje personalne w zakresie

kształtowania zespołu pracowniczego w pozwanym (...) należą do dyrektora tej placówki i Sąd nie może orzekając w przedmiotowej sprawie ingerować w taką niezależność konkretnymi rozstrzygnięciami.

Powódka ponadto podnosiła argument przemawiający jej zdaniem za zasadnością swojego roszczenia, który sprowadzał się do twierdzenia, iż powódka w czasie dokonywania wypowiedzenia była niezdolna do pracy z powodu choroby i dlatego pozwany pracodawca naruszył art. 41 k.p.

W ocenie Sądu zarzut strony powodowej o naruszeniu przez pozwanego pracodawcę art. 41 k.p. nie jest trafny. Stan faktyczny wskazuje bowiem jednoznacznie, że powódka w dniu 24 lipca 2012 roku stawiała się do miejsca pracy, zgłosiła swoją gotowość do wykonywania obowiązków pracowniczych i w tym dniu otrzymała wypowiedzenie. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w tym dniu dostarczyła powódka w dniu 25 lipca 2012 roku. Zarówno w piśmiennictwie prawniczym jak też w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy nie narusza art. 41 k.p. (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 6 października 2004 roku w sprawie I PK 614/03, opublikowany w systemie informacji prawnej Lex 47/2012). Stanowisko wyżej przedstawione powoduje, że zarzut powódki zmierzający w istocie do uznania dokonanego wypowiedzenia za bezskuteczne jest pozbawiony podstaw faktycznych jak i prawnych.

Kierując się zatem wyżej wskazanymi argumentami Sąd I instancji doszedł do przekonania, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie zawiera żadnych uchybień formalnych. Dlatego też powództwo podlegało oddaleniu. Uwzględniając obecną sytuację dochodową powódki Sąd Rejonowy nie obciążył jej obowiązkiem zwrotu kosztów procesu.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją powódka.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na uznaniu, że: „Zarówno w latach poprzednich jak też w roku 2012 nie było wolnego etatu na stanowisku pracy zgodnym z kwalifikacjami zawodowymi powódki, jak też uwzględniającym jej stan zdrowia. Wbrew twierdzeniom powódki wskazane przez nią różne stanowiska pracy, które jej zdaniem mogła objąć nie były wolne albo nie posiadała w ocenie dyrektora pozwanego pracodawcy wystarczających kwalifikacji i doświadczenia zawodowego do powierzenia wskazanych przez powódkę obowiązków pracowniczych”. Zdaniem apelującego z materiału dowodowego wynika bowiem, że pozwany (...) w R.

(...) dysponował i dysponuje wolnymi miejscami pracy, na których powódka mogła i może zostać zatrudniona przy uwzględnieniu jej kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Radomsku.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co

następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Jedyny zarzut podniesiony przez pełnomocnika powódki w apelacji to ten, że Sąd I instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. i zarzut ten jest chybiony. Zgodnie z treścią ww. przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga więc wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu

sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmienniej ocenie, niż ocena sądu (por. Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego pod red. T. Erecińskiego, tom I, wyd. 4, Warszawa 2012, s. 1098).

Tymczasem apelujący wskazuje jedynie, że sprzeczne z treścią materiału dowodowego jest ustalenie Sądu Rejonowego, iż zarówno w latach poprzednich, jak i w roku 2012 nie było wolnego etatu na stanowisku pracy zgodnym z kwalifikacjami zawodowymi powódki, jak też uwzględniającym jej stan zdrowia. Stawiając taki zarzut strona powodowa powołuje jedynie treść zeznań świadka A. P. oraz treść pisma Zakładowej Organizacji Związkowej z dnia 3 listopada 2011 roku. Pomija natomiast ten materiał dowodowy, który stał się podstawą ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy. Pomija mianowicie treść pisma Państwowej Inspekcji Pracy skierowanego do Związku Zawodowego (...) (...) w R.w dniu 15 grudnia 2011 roku, a dotyczącego kontroli naboru pracowników na stanowiska: głównej księgowej oraz inspektora ds. kadr. Z treści tego pisma wynika natomiast, że nabór przeprowadzony był prawidłowo, a powodem nie zatrudnienia E. W. na stanowisku inspektora ds. kadr, na które aplikowała, był brak stażu pracy na takim stanowisku lub na stanowisku ds. kadrowo - płacowym. Była to zresztą podstawa odrzucenia ofert także i innych osób, które złożyły aplikacje. Ponadto, jak wynika z treści tego pisma, ale i zeznań pozwanego, zarówno stanowisko głównej księgowej, jak i ds. kadr są stanowiskami jednoosobowymi i stąd też wymaganie, by zatrudniony na nich pracownik posiadał doświadczenie. Nie można także pominąć i tego faktu, że powódka w latach 2006 - 2012 nie świadczyła pracy przez: 122 dni w roku 2006, 170 dni w roku 2007, 136 dni w roku 2008, 171 dni w roku 2009, 113 dni w roku 2010, 80 dni w roku 2011 i 189 dni w roku 2012. W świetle tej okoliczności miał więc rację Dyrektor pozwanej, że zatrudnienie powódki na jednoosobowym stanowisku ds. kadr mogłoby narazić pracodawcę na „poważne uchybienia w obsłudze załogi”. Jak chodzi o zeznania świadka A. P., to stwierdziła ona jedynie, że jej zdaniem były możliwości przeniesienia powódki na stanowisko biurowe ds. kadrowych. Jednocześnie jednak świadek przyznała, że prawidłowość procedury naboru na stanowisko ds. kadr oraz stanowisko głównej księgowej była przedmiotem kontroli PIP oraz, że ofertę powódki odrzucono z uwagi na brak stażu pracy na stanowisku kadrowym lub kadrowo - płacowym. Tym samym ocena świadka nie mogła być podstawą ustaleń co do rzeczywistej możliwości zatrudnienia powódki przez pozwanego na innym stanowisku pracy, niż opiekunka.

Należy dodatkowo wskazać, że nie ma racji powódka, podnosząc w pozwie, iż rozwiązanie z nią stosunku pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie istnieje bowiem jakaś ogólna zasada współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 600/99 (OSNAPIUS 2001/19/576) propozycja w tym zakresie dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej, a ponadto akceptacja odmiennej tezy skutkowałaby ograniczeniem pracodawców w prowadzeniu przez nich takiej polityki kadrowej, która umożliwiłaby obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Nie ma także racji powódka, co podniosła dopiero rozprawie przed Sądem Okręgowym, że Sąd I instancji naruszył przepis art. 41 k.p. Powódka wskazywała, że skoro w dniu 24 lipca 2012 roku była zwolniona przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, to wręczenie jej w tym dniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem narusza ww. unormowanie. Z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić. Jak bowiem ustalono, powódka w dniu 24 lipca 2012 roku stawiała się rano do pracy i zgłosiła gotowość do wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie tylko podpisała listę obecności, ale złożyła stosowne pismo, iż do pracy jest gotowa (k. 23 w aktach) i nie przedstawiła wówczas pracodawcy zaświadczenia o niezdolności do pracy na dzień 24 lipca 2012 roku. W świetle art. 41 k.p., który stanowi, że 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, nie może więc odnieść spodziewanego przez powódkę skutku fakt, że pozwany zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy w tym dniu po wręczeniu pisma o wypowiedzeniu umowy. Nie ma także znaczenia to, że zaświadczenie lekarskie o niezdolności powódki do pracy obejmuje dni od 19 lipca do 17 sierpnia 2012 roku. Zostało ono bowiem wystawione przez lekarza już po wręczeniu powódce pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to jest w dniu w dniu 24 lipca 2012 roku między godziną 11:39 a 11:54. A ma rację Sąd Rejonowy,

że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 k.p.

Z powyższych względów, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono, jak w punkcie „1” sentencji.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).