

Sygn. akt IV P 242/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwast
Ławnicy:	E. J. A. S.
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2019 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **T. U.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o przywrócenie do pracy

I przywraca powoda T. U. do pracy u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy

II zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na rzecz powoda T. U. kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 1380 zł (słownie: tysiąc trzysta osiemdziesiąt złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

E. J. SSR Mariusz Szwast A. M. - S.

Sygn. akt IV P 242/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 10 stycznia 2019 roku

Powód T. U. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...), sprecyzowanym do protokołu rozprawy w dniu 10 stycznia 2019 r., wniósł o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 kwietnia 2018 r. doszło do przejścia części zakładu pracy z dotychczasowego pracodawcy (...) S.A. w (...) na (...) Sp. z o.o. w (...). Warunki pracy powoda nie uległy zmianie. W dniu 27 września 2018r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na niezdolność powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku. Powód posiada orzeczony (...)stopień niepełnosprawności o charakterze (...) oraz ma ustaloną częściową niezdolność do pracy. Powód posiadając wymagany staż pracy nabyłby prawo do emerytury (...) 2021 r. Do powoda nie ma zastosowania art. 40 k.p. Z tego względu wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło w okresie ochronnym 4 lat poprzedzających dzień osiągnięcia wieku emerytalnego. Ponadto powód dwukrotnie skierowany był na badania lekarskie. W skierowaniu z 31 lipca 2018 r. opis warunków całkowicie odbiegał od rzeczywistych. Dopiero po zwróceniu uwagi przełożonemu na ten fakt, skierowano go na kolejne badania. Ponownie powód był przebadany. Treść skierowania na badania lekarskie, których wynik był podstawą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazywało na całkowicie odmienne od rzeczywistych warunki pracy powoda. Powód nie zajmował się pracami średnio ciężkimi, nie był narażony na zmienne warunki atmosferyczne i nie pracował w wymuszonej pozycji. Wykonywał pracę umysłową na terenie zakładu pracy polegającą na kompletowaniu i rozsyłaniu dokumentacji.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powód pracował w oddziale (...) Powód od 6 marca do 31 lipca 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z tego względu 31 lipca 2018 r. powód otrzymał skierowanie na badania kontrolne i okresowe. Pozwany nie zgadza się ze stwierdzeniem, że skierowanie na badania lekarskie zawierało zakres badań nieodpowiadający obowiązkom powoda. Zakres skierowania został opracowany na podstawie obowiązków przypisanych do stanowiska zajmowanego przez powoda. Nawet jeżeli powód nie realizował wszystkich czynności przypisanych do pełnionej przez niego funkcji, to nie oznacza, że zakres ten uległ zmianie. W dniu 1 sierpnia 2018 r. powód otrzymał orzeczenie lekarskie, które wyraźnie wskazuje, że pracownik jest niezdolny do pracy na zajmowanym stanowisku. Chcąc umożliwić powodowi zatrudnienie pracodawca ponownie skierował powoda na badania, w którym zmienił określenie stanowiska pracy. Pomimo tego powód 4 września 2018 r. otrzymał orzeczenie wskazujące na jego niezdolność do pracy na określonym stanowisku. Powód nie przedstawił dokumentów potwierdzających pobieranie renty.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 10 stycznia 1983 r. powód został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego, tj. w (...) w (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera (...).

Na podstawie art. 23¹ § 3 k.p. do dnia 31 grudnia 2011 r. nastąpiło przejście zakładu na (...) Sp. z o.o. w (...).

Z dniem 1 kwietnia 2018 r. nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Sp. z o.o. w (...) na nowego pracodawcę, tj. (...) Sp. z ograniczoną odpowiedzialnością w (...).

Powód zajmował stanowisko pracownika obsługi (...).

W piśmie z dnia 27 września 2018 r. pozwany zważył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2018 r. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była jego niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku pracownika (...) potwierdzona orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 04.09.2018r. wydanym przez Poradnię Medycyny Pracy.

W dniu 26 listopada 1997 r. Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w (...) orzekł (...) stopień niepełnosprawności powoda o charakterze (...).

Lekarz orzecznik ZUS dnia (...) 2005 r. orzekł o częściowej niezdolności powoda do pracy. Z tego tytułu powód otrzymał rentę na stałe.

Powód urodził się (...)

Dowód : akta osobowe powoda, akta organu rentowego

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd postanowił nie uwzględnić pozostałych wniosków dowodowych stron, bowiem nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W przepisie tym wskazana jest powszechna ochrona pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę, jeżeli brakuje mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. z 2018 r. p. 1270 ze zm.) ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184.

Do zastosowania ochrony wynikającej z art. 39 k.p. w przypadku powoda koniecznym jest, aby pracownikowi – mężczyźnie, biorąc pod uwagę art. 24 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w dacie wypowiedzenia umowy o pracę do osiągnięcia 65 lat życia brakowało nie więcej niż 4 lata. Dodatkowo istotnym jest, aby taki pracownik urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.

Powód urodził się (...) W dniu wypowiedzenia, tj. w dniu 27 września 2018 r. powód znajdował się już w okresie ochronnym, bowiem miał już wtedy ukończone 61 lat.

Ochrona wynikająca z art. 39 k.p. ma charakter powszechny. Rzeczą pracodawcy jest zapewnienie pracownikom podlegającym ochronie z art. 39 k.p. stanowiska pracy, jeżeli nie zachodzą przesłanki wyłączające tę ochronę.

Wobec powoda nie zachodziły żadne przesłanki wyłączające ochronę wynikającą z art. 39 k.p. Taką przesłanką wyłączającą ochronę nie był z pewnością art. 228 § 4 k.p., który stanowi, że „pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie”. Art. 228 k.p. nie wskazuje bowiem o takim wyłączeniu.

Takie wyłączenie wskazane jest między innymi w art. 40 k.p., który stanowi, że „przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”. Jednak powód nie pobierał renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Powód miał jedynie orzeczoną częściową niezdolność do pracy i z tą częściową niezdolnością do pracy pracował u poprzedników prawnych pozwanego od 2005 r.

O tym, że art. 228 § 4 k.p. nie stanowi upoważnienia do wypowiedzenia pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p. umowy o pracę, świadczy treść art. 45 § 3 k.p. Wynika z niej, że do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. nie stosuje się art. 45 § 2 k.p., zawierającego możliwość nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, jeżeli

przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Oznacza to, że poza przypadkami wyraźnie wskazanymi w ustawie naruszenie przez pracodawcę art. 39 k.p. skutkuje przywróceniem pracownika do pracy.

Zapewnienie przez pozwanego powodowi stanowiska pracy nie powinno stanowić problemu. Powód przez szereg lat świadczył pracę na rzecz poprzedników prawnych pozwanego. Od kilku lat zajmował stanowisko pracownika (...), a jego stan zdrowia umożliwiał mu zajmowanie tego stanowiska. Pomimo, że stan zdrowia powoda nie uległ pogorszeniu, pozwany stwierdził, że powód nie może dłużej zajmować dotychczasowego stanowiska pracy.

Sąd nie badał kwestii zdolności powoda do pracy w świetle przeprowadzonych badań okresowych, stwierdzających przeciwwskazania do pracy powoda na wskazanym stanowisku, jako nie mających znaczenia wobec naruszenia przez pozwanego przepisu art. 39 k.p.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

W świetle powyższego w sytuacji, kiedy pracodawca uchybił przepisom o rozwiązaniu z pracownikiem objętym normą zawartą w art. 39 k.p., sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm./ i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu stanowiącą jednokrotną stawkę minimalną.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. / t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm./ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast z godnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym, Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 1380 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.