

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11.05.2017 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Krystian Nowocien

**Sędziowie:** SO Ewa Pietrzak, SO Joanna Sawicz ( spr.)

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Dorota Kaźmierczak-Binder

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 11.05.2017 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W. Oddział w Ż.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy

z dnia 23.01.2017 r. sygn. akt IV P 130/16

I. prostuje zaskarżony wyrok w zakresie oznaczenia strony pozwanej w ten sposób, że po słowie (...) dodaje Oddział w Ż.”;

II. zmienia zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Świdnicy z dnia 23.01.2017r. sygn. akt IV P 130/16 w całości w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę :

- 1 262 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11.05.2016r.,

- 1 633 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11.06.2016r.;

oraz koszty procesu w kwocie 900 zł;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 367, 50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

VIII Pa 34/17

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Świdnicy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23.01.2017r. po rozpoznaniu sprawy T. M. przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. Oddział w Ż. o zapłatę kwoty 1.262 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2016r.

oraz 1.633 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami, powództwo oddalił. Jednocześnie Sąd nie obciążył stron kosztami postępowania.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd I-szej Instancji oparł o następująco ustalony stan faktyczny i poczynione rozważania :

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio jako operator procesu technologicznego. Pismem z dnia 13.04.2016r. rozwiązano z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia; jako przyczynę wskazano zaświadczenie lekarskie (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie brak możliwości zaproponowania innej pracy właściwej ze względu na kwalifikacje i nie powodującej zagrożeń dla zdrowia. (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy wydał w dniu 4.03.2016r. orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie; w związku z czym konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku na okres do 4 lipca 2016r, przeciwwskazana jest ciężka praca fizyczna. 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 jak wyżej. Jednocześnie poinformowano powódkę, iż okres wypowiedzenia stanowić będzie usprawiedliwiony niepłatny okres, w którym nie będzie ona świadczyć pracy.

W ocenie Sądu I-szej Instancji powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd ten przywołał utrwalony w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 16.12.1999r., I PKN 469/99). Stąd też, jeżeli w wyniku badań kontrolnych zostanie wydane orzeczenie, w którym lekarz medycyny pracy stwierdzi występowanie tego typu przeciwwskazań, pracodawca może podjąć decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. W okresie biegnącego wypowiedzenia pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy na dotychczas zajmowanym przez niego stanowisku pracy. Może natomiast powierzyć mu inną pracę na zasadach określonych w art. 42 § 4 k.p., bądź dokonać zmiany warunków pracy w zakresie stanowiska, ale tylko jeżeli stwierdzone przeciwwskazania pozwalają pracownikowi na jej wykonywanie. Jeżeli jednak pracodawca nie jest w stanie zapewnić pracownikowi innej pracy, gdyż nie posiada stanowisk, na którym pracownik mógłby świadczyć pracę z uwzględnieniem stwierdzonych przeciwwskazań, wówczas do końca okresu wypowiedzenia powinien zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem Sądu w sytuacji, gdy pracownik nie może świadczyć pracy z uwagi na utratę fizycznych zdolności do jej wykonywania z uwagi na stan zdrowia wynagrodzenie w okresie wypowiedzenia nie jest należne. Zgodnie bowiem z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Analiza powołanego przepisu prowadzi do wniosku, iż z faktu zawarcia umowy o pracę pracodawca może wymagać od pracownika świadczenia pracy na stanowisku umówionym i poza przypadkami ściśle określonymi w przepisach nie ma obowiązku powierzenia mu innej pracy. Tego typu wyjątkowe przypadki zostały w szczególności uregulowane w art. 179 k.p., art. 201 § 2 k.p, art. 230 k.p. i art. 231 k.p. Poza takimi wyjątkami, pracodawca może żądać od pracownika pracy, na której świadczenie z pracownikiem się umówił i za którą zobowiązał się wypłacać mu wynagrodzenie. Taką też pracę zobowiązany jest pracownikowi zapewnić. Tym samym, w razie braku możliwości jej świadczenia przez pracownika, z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne, pracodawca nie ma obowiązku wypłacania mu wynagrodzenia, gdyż w takiej sytuacji nie zachodzą przesłanki określone w art. 80 czy 81 k.p. A zatem skoro powódka miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia i jednocześnie przeciwwskazania do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, strona pozwana prawidłowo zwolniła ją z obowiązku świadczenia bez prawa do wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę należy się bowiem tylko za pracę wykonaną, a za czas jej nie wykonywania, jeśli przepisy tak stanowią (art. 80 k.p. ). Za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy należy się wynagrodzenie za przestój, jeśli pracodawca i pracownik nie ustalą inaczej, ale tylko wtedy, gdy pracownik jest gotów do wykonywania pracy. Nie spełnia, zdaniem Sądu, tych warunków pracownik, który nie może realizować zadań przypisanych stanowisku pracy, ze względu na przeciwwskazania zdrowotne. Nie ma zaś żadnego innego przepisu,

który gwarantowałby zachowanie prawa do wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z powodu braku zdolności do jej wykonywania. Dlatego też oddalono powództwo.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 98 k.p.c. w związku z §9 pkt.1 ppkt.2 rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z 22 X 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015/1804), mając na względzie wynik procesu.

Apelację od w/w wyroku wniosła powódka domagając się jego zmiany i zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej dochodzonego wynagrodzenia oraz kosztów procesu za obie instancje. Skarżąca zarzuciła naruszenie przepisu materialnego, a to art. 81 §1 k.p. przez jego niezastosowanie.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu za instancję odwoławczą.

### **Sąd II-giej Instancji zważył, co następuje:**

Apelacja wniesiona przez powódkę podlega uwzględnieniu.

Na wstępie niniejszych rozważań należy wskazać, że jakkolwiek Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy przyjmuje ustalenia faktyczne, poczynione przez Sądu I-szej Instancji, za własne, to ocena prawna powództwa wniesionego przez T. M. jest odmienna. W ocenie bowiem Sądu II-giej Instancji brak było podstaw w przyjętym stanie faktycznym do oddalenia powództwa.

Niewątpliwym jest, że nawiązanie stosunku pracy rodzi po stronie pracownika zobowiązanie do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, co z kolei implikuje obowiązek po stronie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Przy czym charakterystycznym elementem stosunku pracy jest obciążenie zakładu pracy ryzykiem związanym z organizacją procesu pracy (por. wyrok SN z dnia 11.10.2005r., I PK 42/05, wyrok SN z dnia 23.10.2006r., I PK 110/06, wyrok SN z dnia 24.09.2009r. II PK 57/09). W doktrynie przeważa pogląd, że kategorią pojęciową "ryzyko pracodawcy" należy objąć także ryzyko socjalne polegające na tym, że pracodawca - wbrew zobowiązaniowej zasadzie świadczeń wzajemnych - powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę również za te okresy, w których obowiązek świadczenia pracy ulega zawieszeniu, a które z woli ustawodawcy zostały uznane za odpłatne (Ł. Pisarczyk: Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 29).

W związku z ponoszonym ryzykiem organizowania procesu pracy, oczywistym staje się obowiązek pracodawcy odsunięcia pracownika od wykonywania obowiązków, które ten dotychczas wykonywał. W szczególności należy przywołać przepis art. 229 § 4 k.p., w myśl którego pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. A contrario, jeżeli pracownik przedstawi zaświadczenie, z którego wynika, iż nie może on pracować na dotychczasowym stanowisku pracy, to pracodawca winien zapewnić mu inne przy uwzględnieniu określonych przeciwwskazań zdrowotnych.

W niniejszej sprawie poza sporem jest, że (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy wydał w dniu 4.03.2016r. orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie powódki, wskazując, że konieczne jest przeniesienie jej do pracy na inne stanowisku na okres do dnia 4 lipca 2016 r., przy czym przeciwwskazana jest ciężka praca fizyczna. W zaświadczeniu tym nie podano, że powódka jest niezdolna do każdej pracy, a jedynie ustalono określone przeciwwskazania i okres, na jaki winna zostać przeniesiona do innej pracy. Stąd też należało przyjąć, że powódka pozostawała w gotowości do pracy zgodnej z powyższymi zaleceniami. A zatem strona pozwana była zobowiązana do powierzenia powódce w/w okresie wykonywanie innej pracy, przy uwzględnieniu wskazanych zaleceń lekarskich.

Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca z przyczyn obiektywnych, nie był w stanie sprostać określonym warunkom zatrudnienia powódki w ustalonym wyżej okresie, to on został obciążony ryzykiem socjalnym wynikającym ze stosunku pracy, o którym wyżej była mowa. W myśl art. 81 § 1 k.p. (który stanowi wyjątek od zasady ustalonej w przepisie art. 80 k.p., iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną) pracownikowi za czas niewykonywania

pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Użyte w art. 81 § 1 k.p. sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie może być rozumiane wąsko jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Jest to bowiem pojęcie szersze i będzie odnosić się do każdej sytuacji, w której to pracodawca nie może zapewnić pracownikowi odpowiedniej pracy do wykonywania, w sytuacji gdy brak jest winy po stronie pracownika.

Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p.

A zatem trudno w niniejszej sprawie podzielić stanowisko strony pozwanej, że skoro w określonym czasie nie była w stanie zapewnić powódce pracy przy uwzględnieniu zaleceń lekarskich, to nie ponosi ryzyka z jej zatrudnieniem, a w konsekwencji brak jest podstaw do wypłaty wynagrodzenia. W tym miejscu dodatkowo należy wskazać, że Sąd Najwyższy w podobnym stanie faktycznym wyraził pogląd, iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., jeżeli pracodawca na podstawie art. 229 § 4 k.p. nie dopuszcza go do pracy wskutek przedstawienia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku (wyrok z dnia 7.01.2014r., I PK 150/13)

A zatem mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd II-giej Instancji zmienił zaskarżony wyrok w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c. uwzględniając powództwo. O kosztach orzeczenie oparto o art. 98 k.p.c.