

Sygnatura akt IV P 76/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 30 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Arkadiusz Pintal

Ławnicy:Małgorzata Baran

A. C.

Protokolant:Evelin Gorczyca

po rozpoznaniu w dniu 17-10-2018 r. w Żarach

na rozprawie sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

- o zapłatę odszkodowania

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda R. K. na rzecz pozwanego S. (...) Sp.

z o.o. w Ż. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego;

III. nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt IVP 76/18

UZASADNIENIE

Powód R. K. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w Ż. o uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za nieuzasadnione i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz odszkodowania w kwocie 16.800 złotych z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Wniósł również o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 11 lutego 1998r., a od 27 maja 2010r. na stanowisku operatora żurawia w dziale skład i rozdrabnianie surowca. W okresie ostatnich lat pozostawał pod opieką poradni pulmonologicznej. Od 6 lutego do 4 czerwca 2018r. z przerwami przebywał na zwolnieniach lekarskich z powodu przewlekłego schodzenia układu oddechowego. Po zakończonym leczeniu został skierowany na kontrolne badania lekarskie. Lekarz medycyny pracy stwierdził niezdolność powoda do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. W dniu 23 sierpnia 2018r. powód otrzymał „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” z podaną podstawą – art. 30§1 pkt 2 k.p. W treści pisma wskazano brak możliwości zatrudnienia powoda z uwagi na stan jego zdrowia. Wypowiedzenie było nieuzasadnione. Pracodawca nie poczynił żadnych starań w celu znalezienia dla powoda – pracującego u pozwanego 20 lat - adekwatnego stanowiska pracy w zakładzie.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu potwierdził fakt zatrudniania powoda i jego przebywania w 2018r. na zwolnieniach lekarskich, a następnie stwierdził w dniu 5 czerwca 2018r. przez lekarza medycyny pracy niezdolności powoda do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Pozwany przeprowadził wewnętrzne konsultacje w wyniku których nie znalazła jednak stanowiska pracy adekwatnego do stanu zdrowia powoda i posiadanych przez niego kwalifikacji. Wobec powyższego rozwiązała pismem z 17 sierpnia 2018r. umowę z powodem z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powołał się na orzeczenia Sądu Najwyższego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego od 11 lutego 1998r. podstawie kolejnych umów o pracę, od 27 maja 2010r. zawartej na czas nieokreślony, od 1 kwietnia 1999r. na stanowisku operatora żurawia, w pełnym zakresie czasu pracy.

W orzeczeniu lekarskim z 5 czerwca 2018r. lekarz medycyny pracy stwierdził niezdolność powoda do wykonywania dotychczasowej pracy z uwagi na szkodliwy jej wpływ na zdrowie powoda.

/niesporne, a nadto: orzeczenie lekarskie – k. 105 części B akt pracowniczych/

Pozwany ustalił, że nie ma stanowiska pracy, na które mógłby skierować powoda, zawiadomił reprezentującą go organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i pismem z 17 sierpnia 2018r. oświadczył o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresy wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał „niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku operator żurawia w dziale skład i rozdrabnianie surowca”

/dowód: korespondencja mailowa – część C akt pracowniczych powoda;

zawiadomienie organizacji związkowej - k. 5 części C

akt pracowniczych powoda;

odpowiedź organizacji związkowej – k. 6 części C akt pracowniczych;

oświadczenie pracodawcy – k. 7 części C akt pracowniczych/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Nie był sporny fakt zatrudnienia powoda przez pozwanego oraz rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z uwagi na stwierdzoną przez lekarza medycyny pracy niezdolność powoda do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Sporne było czy wypowiedzenie było uzasadnione i czy pozwany miał możliwość, a przez to obowiązek skierowania powoda do pracy na innym stanowisku.

Sąd ustalając stan faktyczny kierował się zasadą kontrydiktoryjności procesu cywilnego i mają na względzie fakt, iż obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, nie zastępował ich inicjatywy dowodowej własną opierając się na dowodach przeprowadzonych na wniosek stron - przedłożonych dokumentach.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka M. M. – pełniącego funkcję przewodniczącego organizacji związkowej reprezentującej powoda, albowiem okoliczności na które świadek miałby zeznawać nie miały znaczenia dla rozpoznania sprawy /k. 52 akt/. Powód nie wniósł zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na decyzję sądu.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były przepisy art. 30§1-4 k.p., art. 229§4 k.p., art.230 - 231 k.p.

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązania umowy (§4).

Wypowiedzenie jest uznawane za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednak nie może być błaha, czy też niezgodna z zasadami współżycia społecznego. Nie ulega również wątpliwości, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być prawdziwa i konkretna - to znaczy wynikać z konkretnie przedstawionych zarzutów, tak aby była dla pracownika jasna i zrozumiała. Należy podkreślić, że to pracownik, jako adresat oświadczenia pracodawcy, musi rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę i móc ocenić czy z jego perspektywy podane zarzuty są prawdziwe i uzasadniające decyzję pracodawcy. Ponadto gdy pracownik zakwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 1998-11-10, sygn. akt I PKN 434/98). Jak ponadto wskazał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06 dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu. Co więcej, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

Pozwany wskazał, jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę „niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku Operator Ż. w D. Skład i (...)”.

Nie ulega wątpliwości, że wskazana w oświadczeniu przyczyna jest konkretna i prawdziwa. Jak wskazał pozwany w uzasadnieniu ww. oświadczenia, lekarz medycyny pracy wydał w dniu 05.06.2018r. orzeczenie lekarskie nr (...) stwierdzające niezdolności powoda do wykonywania dotychczasowej pracy na zajmowanym stanowisku pracy operator żurawia /k. 6 akt/.

Nie ulega również wątpliwości, że ww. przyczyna uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 229§4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 stycznia 1998r. w sprawie I PKN 466/97, przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na określonym stanowisku stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy podkreślił jednocześnie, że zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu prawa. Z kolei w wyroku z 16 grudnia 1999r. sygn. akt I PKN 469/99 Sąd Najwyższy wskazał, że przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. W takim przypadku, wypowiadając umowę o pracę z powodu przeciwwskazań lekarskich, pracodawca wskazuje tę okoliczność jako uzasadnienie wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.).

Jedynie w przypadku, gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, pracodawca jest zobowiązany do przeniesienia pracownika do innej, odpowiedniej pracy – zgodnie z art. 230 – 231 k.p.

W przedmiotowej sprawie brak było podstaw do przyjęcia, iż niezdolność powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku była spowodowana wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową. Nie podnosił tego również powód. Tym samym pozwany pracodawca nie miał obowiązku przeniesienia powoda do innej pracy. W związku z tym nie miał również obowiązku ustalania, czy taka możliwość faktycznie istnieje. Okoliczność zatem, czy dokonał takiego ustalenia – jak wskazał w uzasadnieniu wypowiedzenia, czy też nie, była prawnie irrelevantna i jej ustalenie nie miało znaczenia dla oceny zasadności roszczenia powoda.

Jednocześnie pozwany przeprowadził procedurę przewidzianą przepisem art. 38 k.p.c.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie I wyroku.

Odnosnie kosztów procesu w tym zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98§1i§3 k.p.c.. Zgodnie z art. 98 § 1i §3 k.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Powód wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, wykazując jedynie poniesienie kosztów ustanowienia w sprawie pełnomocnika procesowego. Zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015r. poz 1804) – w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia pozwu - stawka minimalna wynosi w sprawie z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy (...) 180 złotych. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego stawka ta znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy pracownik wnosi o przywrócenie do pracy czy też o odszkodowanie (por. uchwałę SN z 7 sierpnia 2002r. w sprawie sygn. akt III PZP 15/02; postanowienie SN z 6 grudnia 2011r. w sprawie I PZ 30/11).

Sąd biorąc pod uwagę treść art. 113 ust. 4 w zw. z art. 97 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie obciążał powoda kosztami sądowymi.