

Sygn. akt IV Pa 22/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – SSO Jerzy Zalasiński

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: st. sekr. sąd. Anna Wasak

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2016r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko C. (...) S. M. C.

o odszkodowanie i inne

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 marca 2016r. sygn. akt IV P 391/15

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1. w pkt I w ten sposób, że zasądza od pozwanego C. (...) S. M. C. na rzecz powódki A. M. niżej wymienione kwoty:

- 6 169,86 (sześć tysięcy sto sześćdziesiąt dziewięć złotych osiemdziesiąt sześć groszy) z ustawowymi odsetkami od 19 sierpnia 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowym odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

- 1 064,30 (jeden tysiąc sześćdziesiąt cztery złote trzydzieści groszy) z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2015r.,

- 532,80 (pięćset trzydzieści dwa złote osiemdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015r.,

- 1 429,12 (jeden tysiąc czterysta dwadzieścia dziewięć złotych dwanaście groszy) z ustawowymi odsetkami od 11 września 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za sierpień 2015r.,

2. w pkt III w ten sposób, że zasądza od pozwanego C. (...) S. M. C. na rzecz powódki A. M. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od pozwanego C. (...) S. M. C. na rzecz powódki A. M. kwotę 930 (dziewięćset trzydzieści) złotych tytułem kosztów postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 22/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 marca 2016r. wydanym w sprawie IV P 391/15 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I oddalił powództwo A. M. przeciwko C. (...) S. M. C. o odszkodowanie za niezgodne z prawem/ nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o wynagrodzenie za czerwiec, lipiec i sierpień 2015r., w punkcie II w części objętej cofnięciem powództwa postępowanie umorzył, zaś w punkcie III zasądził od powódki A. M. na rzecz pozwanego C. (...) S. M. C. kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 7.07.2015r. skierowanym przeciwko pozwanemu C. (...) S. M. C. w S. powódka A. M. domagała się zasądzenia kwoty 6.126 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem/nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wnosił o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia kosztów, które zostanie złożone na ostatnim terminie rozprawy.

W piśmie procesowym z 17.09.2015r. powódka rozszerzyła powództwo o zasądzenie wynagrodzenia w następujących kwotach: 611,34 zł za czerwiec 2015r., 680,10 zł za lipiec 2015r. i 1.210,24 zł za sierpień 2015r., a pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie tak sprecyzowanego roszczenia.

Ostatecznie pełnomocnik powódki domagała się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki następujących kwot: 6.169,86 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem/nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty, 3.026,22 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami od kwot wskazanych w piśmie procesowym z 27.01.2016r. i kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz cofnęła powództwo odnośnie kwoty 102,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za 16.06.2015r., zaś pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że A. M. była pracownikiem C. (...) S. M. C. w S. od 17.09.2005r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach o następujących nazwach: aplikant I w D. Kasy/Administracja, pracownik junior w D. Kasy/Administracja, pracownik senior w D. Kasy/ (...) i pracownik senior powierzchni sprzedaży/kasy.

Od 2014r. A. M. cierpi na dyskopatię kręgosłupa lędźwiowego. W dniu 17.02.2014r. lekarz medycyny pracy sporządził zaświadczenie lekarskie, w którym uznał A. M. zdolną do pracy na stanowisku kasjera z ograniczeniem dźwigania ciężarów do 5 kg.

Po tej dacie A. M. wykonywała jedynie obowiązki kasjera. Do jej obowiązków należała obsługa klientów w boksie kasowym oraz prace niewymagające dźwigania ciężarów o masie powyżej 5 kg, tj. prace związane z myciem witryn sklepowych, sprzątaniem pomieszczeń socjalnych, porządkowaniem gazet, sprawdzaniem dat przydatności do spożycia towarów oferowanych w sklepie. Na drugiej zmianie A. M. zajmowała się myciem linii kas, łazienki i pokoju

socjalnego oraz zwożeniem pieczywa, owoców i warzyw. Worki z pieczywem ważyły do 25 kg, a skrzynki z owocami i warzywami – do 10 kg. Obsługa klientów w boksie kasowym polega na kasowaniu towarów zakupionych przez klientów. Kupione towary o dużych gabarytach kasjer może zeskanować skanerem ręcznym. Skanery te nie znajdują się na wszystkich kasach. Kasjerzy nie są przypisani do poszczególnych kas. Klient nie ma obowiązku postawienia towaru na taśmę. W przypadku kupna towarów typu woda, mleko czy sok w zgrzewkach, kasjer jest zobowiązany zeskanować taki towar bez naruszania opakowania zbiorczego przenosząc go z jednej strony kasy na drugą. Zgrzewka wody waży 9 kg (6 butelek po 1,5 l każda), a cukru – 10 kg.

Orzeczeniem z dnia 6.11.2014r. Powiatowy Zespół Orzekania o Niepełnosprawności w S. zaliczył A. M. do lekkiego stopnia niepełnosprawności powołując się na symbol O5-R. Powyższe orzeczenie pracownica dostarczyła w styczniu 2015r. kierownikowi sklepu (...).

W dniu 6.05.2015r. kierownik sklepu (...) sporządziła skierowanie na badania lekarskie, w którym wskazała m. in., iż praca A. M. na stanowisku „kasjer, wykładanie towaru” jest pracą zmianową, fizyczną wymagającą dźwigania ciężarów do 10 kg.

Zaświadczeniem z dnia 7.06.2015r. lekarz medycyny pracy uznał A. M. zdolną do pracy na stanowisku pracownika sklepu juniora kasy i powierzchni sklepowych z ograniczeniem dźwigania ciężarów do 5 kg. Na skutek odwołania pracodawcy od powyższego orzeczenia(...)Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w P. Oddział w W. wydał orzeczenie nr (...) z 16.06.2015r., w którym stwierdził, iż A. M. jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku kasjera/wykładanie towaru.

Pracodawca nie dysponował stanowiskiem pracy dostosowanym do deficytów zdrowotnych powódki. Na wszystkich stanowiskach kasjerów mogła bowiem wystąpić konieczność dźwigania ciężkich przedmiotów o wadze do 10 kg.

W dniu 30.06.2015r. A. M. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał brak możliwości dalszego zatrudniania pracownicy ze względu na niezdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co zostało stwierdzone orzeczeniem lekarskim z 16.06.2015r.

W okresach 17.06.2015r. do 30.06.2015r. i od 24.07.2015r. do 20.08.2015r. A. M. nie świadczyła pracy. Z uwagi na treść orzeczenia Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy pracodawca nie dopuścił jej do wykonywania pracy traktując jej nieobecność jako usprawiedliwioną i niepłatną.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił żądanie powódki zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę jako nieuzasadnione i oddalił powództwo w tym zakresie.

Wskazano, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była uzasadniona. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany podał brak możliwości dalszego zatrudniania pracownicy ze względu na niezdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co zostało stwierdzone orzeczeniem lekarskim z 16.06.2015r.

W świetle art. 229 § 4 kp pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz przywołany wyżej przepis, Sąd pierwszej instancji uznał wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce za uzasadnione. Przede wszystkim zwrócono uwagę na bezsporną okoliczność wydania przez (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w P. Oddział w W. orzeczenia nr (...) z 16.06.2015r., w którym stwierdził, iż powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku kasjera/wykładanie towaru. W skierowaniu na badania lekarskie z 6.05.2015r. pracodawca wskazał, iż praca powódki na tym stanowisku jest pracą zmianową, fizyczną wymagającą dźwigania ciężarów do 10 kg. Ze zgodnej relacji świadków A. S., A. T., E. D. i A. P., przedstawiciela pozwanego E. K., a także zeznań samej powódki wynika, że na stanowisku kasjera występuje praca fizyczna wymagająca dźwigania ciężarów do 10 kg. W sytuacji zakupu przez klienta np. zgrzewki cukru (10 opakowań po

1 kg) do obowiązków kasjera należy skasowanie tego towaru bez naruszania opakowania zbiorczego przenosząc go z jednej strony kasy na drugą. Co prawda kasy wyposażone są w skanery ręczne, lecz nie wszystkie. Nadto kasjerzy nie są przypisani do konkretnych kas. Zatem praca na stanowisku kasjera wiąże się z dźwiganiem ciężarów do 10 kg.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powyższych ustaleń nie podważa okoliczność, że od lutego 2014r., dysponując orzeczeniem lekarskim dopuszczającym do pracy na stanowisku kasjera z ograniczeniem dźwigania ciężarów do 5 kg powódka tę pracę faktycznie wykonywała dźwigając nawet cięższe przedmioty. Taka sytuacja jest co prawda sprzeczna z treścią art. 229 § 4 kp, ale nie ma wpływu na ocenę prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślono, że orzeczenie (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w P. Oddział w W. z 16.06.2015r. zostało wydane dla stanowiska „kasjer/wykładanie towaru”, zaś jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe na obu tych stanowiskach występuje obowiązek dźwigania ciężarów do 10 kg. Pracodawca ma prawo zatrudniać pracownika bez konieczności dostosowywania się do jego deficytów zdrowotnych, z którego usług będzie mógł korzystać w pełnym zakresie. Dalsze zatrudnianie powódki nie było zaś możliwe w świetle zaświadczenia z 16.06.2015r. Pozwany nie miał przy tym obowiązku szukania dla niej innego zatrudnienia w zakładzie pracy.

Na powyższe powołał się w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca stwierdzając, że pracownica utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku. Zdaniem Sądu Rejonowego taka ocena była w świetle zebranych w sprawie dowodów uprawniona i w tym stanie rzeczy stanowi prawdziwą, obiektywną i konkretną przyczynę wypowiedzenia, pozwalającą na skuteczne rozwiązanie z powódką stosunku pracy.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków T. S., M. K. i M. C. i zobowiązanie pozwanego do złożenia badań okresowych pracowników E. C., T. S. i B. B. (k. 170v-171), gdyż okoliczności, które za pomocą powyższych dowodów chciała wykazać pełnomocnik powódki, nie mają żadnego wpływu na rozstrzygnięcie niniejszego sporu. Przypomnieć należy, że w procesie wywołanym odwołaniem się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę Sąd bada prawdziwość przyczyny takiej decyzji pracodawcy wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie istnienie innej, niewskazanej w tym oświadczeniu, przyczyny. Okoliczność, że inni pracownicy pozwanego pracowali lub pracują posiadając orzeczenia lekarskie zawierające określone przeciwwskazania nie ma związku z żądaniem powódki i dotyczy jedynie sytuacji pracowniczej tych konkretnych osób.

W ocenie Sądu Rejonowego bezzasadne okazało się żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 3.026,22 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami od kwot wskazanych w piśmie procesowym pełnomocnika powódki z 27.01.2016r. Bezsporne było, że w okresach od 17.06.2015r. do 30.06.2015r. i od 24.07.2015r. do 20.08.2015r. powódka nie świadczyła pracy, a pracodawca nie dopuścił pracownicy do pracy z uwagi na treść orzeczenia (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w P. Oddział w W. nr (...) z 16.06.2015r. i nie wypłacił jej za ten okres wynagrodzenia za pracę. Sporną kwestią była okoliczność, czy postępowanie pozwanego było zgodne z obowiązującymi przepisami.

Zgodnie z art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W myśl art. 229 § 2 - 4 kp pracownik podlega okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim, a za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Nadto wobec braku aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika. Z treści w/w przepisu wynika zatem, iż ustawodawca przewidział wypłatę wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy jedynie w przypadku niewykonywania przez pracownika pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami okresowymi lub kontrolnymi, a już nie w przypadku nieświadczenia pracy w wyniku realizacji przez pracodawcę obowiązku niedopuszczenia pracownika do pracy wobec braku aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy. W tym ostatnim przypadku przepisy prawa pracy nie przewidują bowiem wypłaty stosownego wynagrodzenia lub jego ekwiwalentu.

W ocenie Sądu Rejonowego, podstawą prawną żądania powódki nie mógł być także art. 81 § 1 kp, gdyż bez wątplenia w sytuacji braku aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy nie można mówić o gotowości pracownika do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Pozostawanie w gotowości do pracy jako pojęcie prawne oznacza, że pracownik jest zdolny do wykonywania pracy od strony psychofizycznej, przejawia zamiar podjęcia pracy, który jest znany pracodawcy, pozostaje z pracodawcą w kontakcie umożliwiającym wezwanie go do pracy. Psychofizyczna zdolność do wykonywania pracy to wymagana w danej pracy sprawność, którą wyklucza na przykład choroba czy brak zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Wobec powyższego na podstawie art. 80 kp a contrario Sąd Rejonowy oddalił to żądanie.

W części objętej cofnięciem powództwa na podstawie art. 355 § 1 kpc postępowanie umorzono.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98 § 1 kpc oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka A. M. zaskarżając go w części, tj. odnośnie rozstrzygnięć zawartych w pkt I (oddalenie powództwa) i III (orzeczenie o kosztach) tego wyroku, i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez brak wnikliwej oceny przez Sąd I instancji zebranego materiału dowodowego co do prawdziwości i aktualności wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jak również co do rzekomego braku możliwości wykonywania przez powódkę pracy na rzecz pozwanego w okresie od czerwca 2015r. do sierpnia 2015r. oraz jego ocenę z pominięciem zasad logiki i doświadczenia życiowego, w tym w szczególności dowodów z: dokumentacji medycznej dotyczącej badań lekarskich (w tym skierowań na okresowe badania lekarskie powódki z 2007r., 2011r. i 2014r. oraz zaświadczeń lekarza medycyny pracy wystawianych powódce w w/w latach odnośnie jej zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku), zeznań świadków A. S., A. T., E. D. i A. P., przesłuchania powódki i pozwanego w charakterze strony, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego przyjęcia, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy, jak również powódce nie należało się wynagrodzenie za pracę za okres od czerwca do sierpnia 2015r.

b. art. 217 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc w zw. z art. 258 kpc i art. 245 kpc poprzez bezpodstawne oddalenie wniosków dowodowych powódki o dopuszczenie dowodu z: zeznań w charakterze świadków T. S., M. K. i M. C., a także badań okresowych pracowników E. C., T. S. i B. B., w sytuacji, gdy przeprowadzenie tych dowodów miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy;

c. art. 98 § 1 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu poprzez jego zastosowanie i art. 102 kpc poprzez jego niezastosowanie w sprawie w sytuacji, gdy szczególne okoliczności niniejszej sprawy z pewnością uzasadniały odstąpienie przez Sąd od obciążania powódki kosztami procesu,

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż w przypadku kupna towarów typu woda, mleko czy sok w zgrzewkach, kasjer jest zobowiązany zeskanować taki towar bez naruszania opakowania zbiorczego przenosząc go z jednej strony kasy na drugą, jak również na przyjęciu, że pracodawca nie dysponował stanowiskiem pracy dostosowanym do deficytów zdrowotnych powódki, gdyż na wszystkich stanowiskach kasjerów mogła wystąpić konieczność dźwigania ciężkich przedmiotów o wadze do 10 kg, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do takich ustaleń,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a. art. 45 kp w zw. z art. 30 § 4 kp oraz art. 229 § 2-4 kp poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie, które doprowadziło Sąd I instancji do błędnego uznania, że dokonane przez pozwanego powódce wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy,

b. art. 80 kp w zw. z art. 81 § 1 kp poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie, które doprowadziło Sąd I instancji do błędnego uznania, że powódce nie należało się wynagrodzenie za pracę za okres od czerwca do sierpnia 2015r.

Ponadto wniesiono również o reasumpcję postanowień dowodowych Sądu I instancji i dopuszczenie dowodu z zeznań świadków T. S., M. K. i M. C., jak również badań okresowych pracowników E. C., T. S. i B. B. na okoliczność rzeczywistych przyczyn zwolnienia powódki z pracy, świadczenia przez pracowników na rzecz pozwanego pracy na stanowiskach analogicznych jak powódki z ograniczeniami w zakresie możliwości dźwigania ciężarów.

Wskazując na powyższe zarzuty wniesiono o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w zaskarżonej części poprzez:

1. zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 6.169,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem/nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem w dniu 30 czerwca 2015r.,

2. zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 3.026,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 1.064,30 zł od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 532,80 zł od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.429,12 zł od dnia 11 września 2015r. do dnia zapłaty,

tytułem należnego wynagrodzenia za pracę za miesiące: czerwiec 2015r. (dni od 17 czerwca do 30 czerwca), lipiec 2015r. (od 24 lipca do 31 lipca) i sierpień 2015r. (od 1 do 20 sierpnia).

Powódka wniosła ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, a w razie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu – o pozostawienie mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W odpowiedzi na apelację pozwany pracodawca wniósł o oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji, oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się uzasadniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnione okazały się zarzuty apelacyjne powódki wskazujące na brak oceny przez Sąd Rejonowy przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę w świetle całokształtu materiału dowodowego, co doprowadziło do błędnego ustalenia przez ten Sąd, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa. W realiach niniejszej sprawy nie można bowiem pomijać okoliczności, na które zwracała uwagę powódka, związanych ze świadczeniem przez nią pracy przed skierowaniem na badania lekarskie w maju 2015r., a także okoliczności dotyczących skierowania powódki na te badania. Nie można także zgodzić się z twierdzeniem strony pozwanej, że w sprawie istotne znaczenie ma tylko orzeczenie (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w P.

Oddział w W. nr (...) z dnia 16 czerwca 2015r., wskazujące, że powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku „kasjer/wykładanie towaru”, co stanowiło podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy dokonał niepełnej oceny okoliczności niniejszej sprawy, pomijając przy tym treść wcześniejszych skierowań na badanie przez lekarza medycyny pracy wystawianych powódce przez pracodawcę, które odnosiły się do tożsamego stanowiska pracy.

Skierowania na badania wystawiane pracownikowi przez pracodawcę mają istotne i doniosłe znaczenie, bowiem zawierają określenie stanowiska oraz opis warunków pracy, a tym samym są wyznacznikiem dla lekarza medycyny pracy przy ustalaniu zdolności pracownika do wykonywania pracy na danym stanowisku. Stosownie do treści art. 229 § 4 kp 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. Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996r. Nr 69 poz. 332 ze zm.) badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, które powinno zawierać: określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane, określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony, a także opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonywanych na tych stanowiskach. Wobec powyższej regulacji treść skierowania wydawanego przez pracodawcę w pewnym stopniu determinuje wynik badania lekarskiego, co z kolei ma istotne znaczenie dla sytuacji pracowniczej danej osoby, gdyż może być czynnikiem decydującym o wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę w zakresie stanowiska pracy albo – tak jak w sytuacji powódki – może skutkować nawet rozwiązaniem stosunku pracy. Nie zasługuje na aprobatę twierdzenie strony pozwanej, a także argumentacja Sądu Rejonowego, że skoro pracodawca w skierowaniu na badanie lekarskie wydane w dniu 6 maja 2015r. wskazał, że praca na stanowisku dotychczas zajmowanym przez powódkę jest pracą fizyczną wymagającą dużego wysiłku, tj. dźwigania ciężarów do 10 kg, to jest ono wiążące i Sąd nie jest władny dokonać oceny okoliczności towarzyszących. Zdaniem Sądu Okręgowego to właśnie fakt, że powódka niespełna 1,5 roku wcześniej została skierowana przez pracodawcę na badanie lekarskie, a w skierowaniu pracodawca w opisie stanowiska pracy wskazał, że praca na kasie wymaga dźwigania ciężarów do 5 kg, ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Podkreślenia wymaga, iż od lutego 2014r. do chwili wypowiedzenia umowy o pracę stanowisko i zakres czynności powódki nie uległ zmianie. Lekarz medycyny pracy w badaniu przeprowadzonym w dniu 17 lutego 2014r. uznał A. M. za zdolną do pracy na dotychczasowym stanowisku od 22.02.2014r. z ograniczeniem dźwigania ciężarów do 5 kg, jednocześnie wyznaczając termin następnego badania okresowego na dzień 28.02.2016r. Niewątpliwie stan zdrowia powódki nie pozwala dźwigać ciężarów większych niż 5 kg, które to ograniczenie zostało wskazane w skierowaniu na badanie i stanowi uciążliwość na danym stanowisku, a tym samym – zgodnie z orzeczeniem lekarskim – nie wystąpiły medyczne przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku kasjera. Wskazane orzeczenie lekarskie z lutego 2014r. nie zawierało żadnych innych ograniczeń, nie nakładało na pracodawcę obowiązku dostosowania czynności na danym stanowisku specjalnie pod stan zdrowia powódki, ponieważ sam pracodawca wskazał, że powódka na dotychczas zajmowanym stanowisku nie musi dźwigać ciężarów ponad 5 kg. Powódka zgodnie z w/w orzeczeniem od lutego 2014r. do wypowiedzenia umowy o pracę wykonywała swoje obowiązki na powierzonym jej stanowisku i z tych obowiązków się wywiązywała. Jak słusznie zauważyła powódka w uzasadnieniu apelacji, oczywistym jest, że gdyby już w lutym 2014r. pozwany pracodawca wystawił powódce skierowanie na badania okresowe zaznaczając w nim te same wymagania co w miesiącu maju 2015r. (w szczególności praca wymagająca dźwigania ciężarów do 10 kg), to już wtedy powódka mogłaby nie zostać dopuszczona do pracy. Na marginesie należy także zwrócić uwagę, że orzeczeniem lekarskim z dnia 7 maja 2015r., od którego pracodawca się odwołał, lekarz medycyny pracy ponownie wskazał, iż u powódki nie występują przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na określonym stanowisku z dotychczasowym ograniczeniem dźwigania ciężarów do 5 kg.

Analizując całokształt okoliczności sprawy nie można również pominąć faktu, na który nie zwrócił uwagi Sąd Rejonowy, że ponowne skierowanie powódki na badania nie było związane z upływem ważności poprzedniego orzeczenia lekarza medycyny pracy, lecz z tym, że powódka przedstawiła pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności. Bezsprene orzeczeniem z dnia 6 listopada 2014r. (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w S. zaliczył A. M. do lekkiego stopnia niepełnosprawności z przyczyny o symbolu 05-R, datując ustalony stopień niepełnosprawności na dzień 15.09.2014r., a nadto wskazując, że zalecana jest praca nie wymagająca dużego wysiłku fizycznego. Okoliczność skierowania powódki na badanie lekarskie w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności nasuwa uzasadnione przypuszczenia, że pracodawca – wobec treści tego orzeczenia – zmienił opis stanowiska pracy w skierowaniu do lekarza medycyny pracy z 6 maja 2015r. podwyższając zakres dźwiganych ciężarów z 5 kg do 10 kg, podczas gdy na przestrzeni tych kilkunastu miesięcy (od lutego 2014r.) w wykonywanych przez powódkę obowiązkach pracowniczych nic nie uległo zmianie, a przynajmniej pracodawca nie wykazał, by jakieś zmiany w tej kwestii zaistniały. Niewątpliwie faktu tego nie można pominąć dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a także przy ustalaniu, czy przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była uzasadniona i rzeczywista. Sąd Rejonowy zaniechał analizy niniejszej sprawy w tym zakresie i skupił się tylko na orzeczeniu lekarskim z dnia 16 czerwca 2015r., co zdaniem Sądu Okręgowego było nieprawidłowe. Słuszne jest zatem twierdzenie powódki zawarte w uzasadnieniu apelacji, że sam fakt istnienia orzeczenia lekarskiego Nr (...) wydanego w trybie odwoławczym przez (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w (...) Oddział w W. nie wyłącza możliwości dokonania przez Sąd oceny prawdziwości przyczyny podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, w szczególności, jeżeli zważy się, że do wystawienia w/w orzeczenia niekorzystnego dla powódki doszło na skutek zmiany przez pozwanego kryteriów w opisie stanowiska pracy (wymagania dźwigania do 10 kg), w sytuacji, gdy we wcześniejszym skierowaniu na badanie lekarskie pracodawca podał – wymagania dźwigania do 5 kg. Takie działania pracodawcy niewątpliwie nie zasługują na aprobatę.

W kwestii wniosków dowodowych zawartych w apelacji Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, bowiem okoliczności, które za pomocą powyższych dowodów chciała wykazać strona powodowa, nie mają wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Świadczenie przez innych pracowników na rzecz pozwanego pracy na stanowiskach analogicznych jak powódki z ograniczeniami w zakresie możliwości dźwigania ciężarów niewątpliwie nie ma wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę czy też rzeczywistości przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazanych przez pracodawcę.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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. Przepis art. 47¹ kp stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niżej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powyżej zaprezentowane stanowisko Sądu Okręgowego wskazuje, iż wypowiedzenie A. M. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione, wobec czego zasadnym stało się zasądzenie na rzecz powódki zarówno odszkodowania, jak i dochodzonego wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę, kiedy to powódka nie została dopuszczona przez pracodawcę do świadczenia pracy.

Działanie pracodawcy, który do maja 2015r. – pomimo posiadania już informacji o orzeczeniu o niepełnosprawności powódki – nie widzi przeciwwskazań do wykonywania przez pracownika obowiązków na dotychczasowym stanowisku i nagle w okresie wypowiedzenia odmawia powódce dopuszczenia do świadczenia pracy, którą wcześniej wykonywała zgodnie z orzeczeniem lekarza medycyny pracy z lutego 2014r., tj. pracy z ograniczeniem do dźwigania ciężarów do 5 kg, należało ocenić jako działanie nieprawidłowe. Takie stanowisko zaprezentowała również powódka w uzasadnieniu apelacji wskazując, że skoro od lutego 2014r. do maja 2015r. mogła i wykonywała na rzecz pozwanego pracodawcy prace jako kasjer z dostosowaniem jej zakresu obowiązków do wskazanego przez lekarza medycyny pracy ograniczenia w postaci zakazu dźwigania powyżej 5 kg, to nic nie stało na przeszkodzie, aby również przez okres wypowiedzenia,

tj. czerwiec 2015r. – sierpień 2015r. wykonywała taką pracę. Jak wynika zaś z informacji wydanej A. M. po badaniu w dniu 16 czerwca 2015r. została ona uznana za osobę niezdolną do wykonywania pracy na określonym stanowisku ze względu na przeciwwskazania zdrowotne do pracy wymagającej dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. Ze względu na brak przeciwwskazań do pracy w pozostałych narażeniach zawodowych niewątpliwie powódka mogła wykonywać pracę na dotychczasowym stanowisku bez dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. Wobec całokształtu okoliczności sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż powódka zwolniona przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku z ograniczeniem dźwigania do 5 kg (do czego została dopuszczona orzeczeniem lekarskim z dnia 17 lutego 2014r.) doznała przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, pomimo że była gotowa do wykonywania takiej pracy (art. 81 § 1 kp).

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art.386§1 kpc, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok, uwzględniając powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a także o wynagrodzenie za czerwiec, lipiec i sierpień 2015r. w wysokości zgodnej z ostatecznie sformułowanym żądaniem strony powodowej wraz z ustawowymi odsetkami obliczonymi w sposób wyszczególniony w sentencji wyroku. Sąd ocenił wyliczenia wysokości odszkodowania i wyrównania wynagrodzenia poczynione przez powódkę za prawidłowe. Jednocześnie zmieniono zaskarżony wyrok również w zakresie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, określonych na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz §11 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu Sąd Okręgowy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 930 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję, na którą składa się opłata od apelacji w kwocie 30 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 900 zł ustalone zgodnie z §10 ust.1 pkt 1 w zw. z §9 ust.1 pkt 2 i § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, bowiem sprawa w danej instancji została wszczęta po dniu 1 stycznia 2016r.