

Sygn. akt IV P 151/21

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant: p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 10 grudnia 2021r. i jego uzupełnieniu w dniu 30 grudnia 2021r., powód D. K. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. odszkodowania w wysokości 47.745 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia momentu zwłoki do dnia zapłaty.***

W piśmie procesowym z dnia 3 marca 2022r. pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo w ten sposób, że domagał się zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. odszkodowania w wysokości 11.936,31 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty

***Pozwane (...) sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.***

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. K. w dniu 1 września 1987r. zawarł umowę o pracę z (...) Przedsiębiorstwem (...) w P. i w ramach tej umowy pracował jako monter urządzeń i instalacji grzewczych ( k.29-29v, akta osobowe).

(...) Przedsiębiorstwo (...) w P. stało się przedsiębiorstwem (...) i Uchwałą Nr XXVIII/181/91 Rady Miasta P. z dnia 12 grudnia 1991r. dla działalności gospodarczej wykonywanej przez Miejskie Przedsiębiorstwa (...) w P. dokonano wyboru formy organizacyjno- prawnej- jednoosobowa spółka gminy z o.o. ( k.121). Aktem notarialnym z dnia 3 lipca 1992r. przedstawiciele Urzędu Miasta P. oświadczyli, że przekształcają przedsiębiorstwo komunalne pod nazwą (...) Przedsiębiorstwo (...) w P. w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością ( k. 52-61). W dniu 1 września 1992r. spółka ta została wpisana do rejestru handlowego ( wyciąg z rejestru KRS).

W dniu 1 września 1992r. (...) sp. z o.o. w P. zawarło z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko montera urządzeń i instalacji grzewczych ( k.28-28v, akta osobowe). Następnie powód pracował jako monter aparatury kontrolno-pomiarowej, elektromonter (akta osobowe).

Orzeczeniem (...) do spraw orzekania o niepełnosprawności w P. z dnia 13 lutego 2020r. powód został zaliczony do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego ( k.4, akta osobowe).

Powód zatrudniony jako elektromonter został skierowany przez pracodawcę na badania lekarskie okresowe, określono w skierowaniu z dnia 21 października 2021r. stanowisko pracy , opisano warunki pracy i lekarz medycyny pracy uznał w orzeczeniu lekarskim z dnia 8 listopada 2021r., że wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych, powód jest niezdolny do wykonywania pracy na stanowisku elektromontera ( k.8v, akta osobowe). Powód przedstawił pracodawcy to orzeczenie lekarskie, a pracodawca sporządził zawiadomienie do zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powoda o zamiarze wypowiedzenia jemu umowy o pracę, a jako przyczynę wskazał przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na stanowisku elektromontera orzeczone przez lekarza medycyny pracy – co stanowi okoliczność która daje podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę, a organizacja ta w piśmie do pracodawcy zwróciła się z wnioskiem do zarządu pozwanej spółki o rozpatrzenie możliwości znalezienia stanowiska pracy dla powoda, które swoim charakterem nie kolidowałyby z przeciwwskazaniami zdrowotnymi ( k.3, akta osobowe).

Pismem doręczonym powodowi w dniu 22 listopada 2021r., pozwany pracodawca oświadczył, że wypowiada jemu umowę o pracę zawartą 14 września 1987r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłyne w dniu 28 lutego 2022r., a jako przyczynę wskazał przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na stanowisku elektromontera orzeczone przez lekarza medycyny pracy – co stanowi okoliczność która daje podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę ( k.8, akta osobowe).

W całym okresie zatrudnienia tj. od 1 września 1987r. powód ukończył Technikum Budowlane, Policealne Studium Zawodowe i studia wyższe w 2015r., a w czerwcu 2021r. uzyskał tytuł magistra na Wydziale (...) i (...) i zarówno w 2015r., jak i 2021 r. złożył do pozwanego podanie o zmianę stanowiska pracy, ale Prezes zarządu pozwanej spółki każdorazowo informował powoda o braku możliwości zmiany stanowiska pracy (k.5,6,7, akta osobowe).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 3.978,77 zł ( k.12)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty wskazane wyżej, których prawdziwości i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, jak i akta osobowe powoda. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc ( 00:01:01 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22) nie zawierają w swojej treści żadnych sprzeczności z dokumentami złożonymi do akt sprawy i zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda – ostatecznie sprecyzowane w piśmie procesowym z dnia 3 marca 2022r. tj. żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. odszkodowania w wysokości 11.936,31 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż powód nawiązał stosunek pracy z (...) Przedsiębiorstwie (...) w P., które wówczas było przedsiębiorstwie państwowym, a następnie stało się przedsiębiorstwem komunalnym, powstałym z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego, przekazanego gminie we władanie z mocy prawa na podstawie przepisów wprowadzających ustawę o samorządzie gminnym. Rada Miasta P. postanowiła o wyborze organizacyjno-prawnej formy prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwo (...) w P. jako spółka z o.o., a spółka ta, zgodnie z art.14 ustawy z 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej ( Dz.U. 9.97 poz. 43 ze zm), wstąpiła we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem było przedsiębiorstwo komunalne, bez względu na charakter prawny tych stosunków, zaś pracownicy przekształconego w spółkę przedsiębiorstwa komunalnego stali się z mocy prawa pracownikami spółki - art. 19 ust 1 ustawy o gospodarce komunalnej . Zatem stwierdzić należy, że zmiana formy organizacyjno- prawnej (...) nie wpłynęła w żaden sposób na ciągłość trwania stosunków pracy pracowników (...),

zatrudnionych przed datą 1 września 1992r. i nie było potrzeby rozwiązywania stosunków pracy i nawiązywania nowych stosunków pracy.

***W piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę pozwany pracodawca wpisał, że wypowiada jemu umowę o pracę zawartą 14 września 1987r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i oczywiście, z dokumentów dołączonych do akt sprawy wynika, że data ta jest błędna, bo powód na mocy umowy o pracę zawartej z (...) Przedsiębiorstwem (...) w P. stał się pracownikiem tego podmiotu w dniu 1 września 1987r., a nie w dniu 14 września 1987r. Ta pomyłka nie ma jednak żadnego znaczenia dla zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiadaniu umowy o pracę.***

Jako przyczynę podjęcia wobec powoda decyzji o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę podaną w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę, a także w trakcie procesu, pozwany pracodawca wskazał fakt, że powód – po złożeniu przez niego orzeczenia lekarskiego z 8 listopada 2021r., utracił zdolność do dalszego wykonywania pracy na stanowisku elektromontera, a pozwany pracodawca nie jest w stanie zaproponować powodowi innego stanowiska pracy.

W ocenie sądu przyczyna ta jest przyczyną rzeczywistą. Zgodnie z art. 229 § 4 kp pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy, a zatem wydanie przez lekarza medycyny pracy orzeczenia stwierdzającego istnienie przeciwwskazań do pracy na zajmowanym przez pracownika stanowisku stanowi okoliczność wyłączającą dopuszczenie tego pracownika do dalszej pracy na tym stanowisku. Orzeczenie lekarskie o zdolności lub niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest bowiem dokumentem zawierającym oświadczenie wiedzy lekarza o stanie zdrowia pracownika determinującym jego zdolność (niezdolność) do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Zatem pracodawca otrzymawszy orzeczenie lekarza medycyny pracy stwierdzające istnienie przeciwwskazań do dalszego zatrudniania pracownika na konkretnym stanowisku pracy nie może dopuścić pracownika do wykonywania tej „zabronionej” pracy. Oczywiście pracodawca może przenieść pracownika, wobec którego zostało wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające istnienie przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, do wykonywania innej pracy, która będzie odpowiednia ze względu na jego kwalifikacje i stan zdrowia, jeżeli dysponuje on innym odpowiednim stanowiskiem pracy; jednakże w przeciwnym wypadku, w razie braku możliwości powierzenia takiemu pracownikowi innego zatrudnienia, pracodawca ma prawo rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie zobowiązują bowiem pracodawcy, poza wyjątkami przewidzianymi w art. 179 § 1 i 2 kp, art. 230 § 1 kp i art. 231 kp, do zapewnienia takiemu pracownikowi innego stanowiska pracy. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, stwierdzenie przez lekarza medycyny pracy przeciwwskazań do pracy na zajmowanym przez pracownika stanowisku stanowi może okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie jemu umowy o pracę.

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wskazuje, że nie dysponuje innym stanowiskiem pracy, na którym mógłby zatrudnić dalej powoda, który był długoletnim pracownikiem u tego pracodawcy i nie ma żadnych podstaw, aby twierdzić, iż tak nie jest czyli, że pracodawca jednakże dysponuje takimi stanowiskami pracy, a nie chce na te stanowiska pracy przenieść powoda, który nie może pracować jako elektromonter. Pozwana spółka zresztą już uprzednio, odpowiadając na wnioski powoda o przeniesienie go na inne stanowisko pracy w związku z podniesieniem przez niego kwalifikacji zawodowych odpowiadała, iż nie ma takich stanowisk pracy.

Zatem uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę oparta była o rzeczywiste istniejącą przyczynę i nie była nieuzasadniona czy niezgodna z prawem, a wobec tego żądanie powoda należało oddalić.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych

pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód ma problemy ze zdrowiem a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia.

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. powoda ( P.I. ) i powodowi z pouczeniem.