

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko S. (...) w P.

o przywrócenie do pracy i odprawę

1. Umarza postępowanie co do żądania zasądzenia odprawy;
2. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. Nakazuje wypłacić r.pr. P. Ł. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu;
4. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 18 września 2021r. powódka K. B. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego S. (...) w P. kwoty 5003 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 5003 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.***

***W piśmie procesowym z dnia 27 września 2021r. powódka oświadczyła, że cofa żądanie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i domaga się przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy.***

***W piśmie procesowym z dnia 22 grudnia 2021r. pełnomocnik powódki sprecyzowała powództwo w ten sposób, że domagała się wyłącznie przywrócenia powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, ewentualnie zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.***

***Pozwany S. (...) w P. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.***

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. B. zawarła umowę o pracę z S. (...) w P. od 1 października 2020r., początkowo na okres próbny, a od 1 stycznia 2021r. na czas nieokreślony i w ramach tej umowy pracowała jako pielęgniarka w Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej ( k.57, 58, akta osobowe). Przed rozpoczęciem pracy powódka była skierowana na badania lekarskie wstępne do lekarza medycyny pracy i orzeczeniem z dnia 28.09.2020r. lekarz uznał, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych powódka jest zdolna do podjęcia pracy na stanowisku pielęgniarki oraz ustalił datę następnego badania okresowego na 29.09.2022r. ( akta osobowe). Powódka posiadała zakres czynności (.59-61, akta osobowe). Pielęgniarki w oddziałach wykonują pracę w systemie 12 godzinnym tj. od 7.00 do 19.00 i od 19.00 do 7.00, a pielęgniarka oddziałowa od 7.00 do 14.30 ( zeznania świadka L. M. 00:33:23 nagrania rozprawy z dnia 24.02.22 ). W Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej na nocnej zmianie są 2 pielęgniarki, na dziennej 3-4, każda pielęgniarka samodzielnie odpowiada za leki które podaje danemu pacjentowi, za czynności które danego dnia wykonuje (zeznania świadków: L. M., H. K. 01:14:53 nagrania rozprawy z dnia 24.02.22, M. P. (1) 00:00:01 nagrania rozprawy z dnia 24.05.22). W okresie zatrudnienia w pozwanym S. (...) do pracy powódki nie było zastrzeżeń aż do dnia 19 lipca 2021r., gdy powódka spóźniła się do pracy, wtedy p.o. pielęgniarki oddziałowej L. M. rozmawiała z nią, ostatecznie powódka przystąpiła do wykonywania pracy, ale L. M. obserwowała jej pracę i zauważyła, że powódka nie może się skupić na swoich obowiązkach ( zeznania świadka L. M. , notatka służbowa – akta osobowe). W dniu 20 lipca pielęgniarki przejmujące zmianę zauważyły inne niż dotąd zachowanie powódki, a wtedy L. M. , w uzgodnieniu z kierownikiem Oddziału M. P. (1) ustalili, że L. M. przyjdzie na godz. 19.00 tj. na godzinę, gdy powódka ma rozpocząć swój dyżur, powódka przyszła na swój dyżur, ale zachowywała się głośno, była pobudzona, hałaśliwa, w wypowiedziach brak było logiki, a wtedy L. M. poinformowała ją, że nie może jej dopuścić do pracy, po czym L. M. powiadomiła kierownika oddziału i naczelną pielęgniarkę H. K.; powódka przebywała w gabinecie lekarskim, gdzie zaczęła rozpakowywać swój bagaż i ostatecznie po długich rozmowach wyraziła zgodę na konsultację psychiatryczną w Szpitalu (...) w L. i o godz. 22.00 została odwieziona do tego szpitala ( zeznania świadków: L. M., H. K., M. P. (1) , A. S. 00:37:40 nagrania rozprawy z dnia 24.05.22, ,notatka służbowa – akta osobowe). W trakcie rozmów z L. M., H. K. i A. S. powódka przyznała, że jest pod opieką lekarza psychiatry H. Ś., podała nazwy leków i powiedziała że przestała je brać ( zeznania świadka L. M.).

Powódka odmówiła konsultacji psychiatrycznej w Szpitalu (...) w L., a następnego dnia udała się do lekarza psychiatry H. Ś., która wcześniej już jej udzielała konsultacji psychiatrycznej i lekarz psychiatra rozpoznała wtedy u powódki – zaburzenia afektywne 2-biegunowe, wdrożyła odpowiednie leczenie, wydała jej zaświadczenie o niezdolności do pracy do 19 sierpnia 2021r. ( zeznania świadka H. Ś. 00:00:00 nagrania rozprawy z dnia 12.07.22, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:37:15 nagrania rozprawy z dnia 12.07.22).

W dniu 19 sierpnia 2021r. lekarz prowadząca powódkę H. Ś. wydała zaświadczenie lekarskie, w którym wpisała, że pacjentka pozostaje pod opieką tutaj. Poradni, bez przeciwwskazań do powrotu powódki do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko, w najbliższym miesiącu bez pracy nocnej ( k.16, zeznania świadka H. Ś.). W dniu 20 sierpnia powódka zgłosiła się do pracy, przedstawiła zaświadczenie od lekarza prowadzącego, rozmawiali z nią kierownik oddziału, p.o. oddziałowej, naczelną pielęgniarkę i wtedy powódka powiedziała, że wcześniej miała podobny przypadek ze zdrowiem psychicznym (zeznania świadka L. M. ). Potem ustalono, że powódka będzie przebywała na zwolnieniu lekarskim do 26 sierpnia 2021r. i tego dnia lekarz prowadząca powódkę H. Ś. wydała kolejne zaświadczenie lekarskie, w którym wpisała rozpoznanie – zaburzenia afektywne 2-biegunowe F31 – remisja oraz wpisała, że brak jest przeciwwskazań do powrotu powódki do pracy od 28.08.21 na poprzednio zajmowane stanowisko ( k.7,17, zeznania świadka H. Ś.).

W dniu 27 sierpnia 2021r. powódka została skierowana przez pracodawcę na badania lekarskie kontrolne i lekarz medycyny pracy uznał w orzeczeniu lekarskim z dnia 30 sierpnia 2021r., że powódka stała się niezdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy- na stanowisku pielęgniarki, a w związku z powyższym konieczne jest przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku pracy, wymaga pracy dziennej, w obecności drugich osób, bez obciążeń psychicznych, bez stresu ( k.8, 22, 62, akta osobowe). Powódka przedstawiła pracodawcy to orzeczenie lekarskie ( bezsporne).

Pismem doręczonym powódce w dniu 31 sierpnia 2021r., pozwany pracodawca oświadczył, że wypowiada jej umowę o pracę zawartą 31 grudnia 2020r. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2021r., a jako przyczynę wskazał utratę przez powódkę zdolności do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku Pielęgniarki stwierdzone orzeczeniem lekarskim nr 875/2021r.z dnia 30 sierpnia 2021r. oraz brakiem możliwości przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy, którego ocena ryzyka zawodowego będzie w pełni odpowiadać zaleceniom lekarza medycyny pracy zawartych w orzeczeniu lekarskim tj. praca dzienna w obecności innych osób, bez obciążeń psychicznych, bez stresu ( k.18-21, 63-64v, akta osobowe). W piśmie tym pracodawca wskazał też, że w okresie przysługującego powódce okresu wypowiedzenia oddeleguje ją do innej pracy w innej komórce organizacyjnej tj. w dziale organizacji i rozwoju oraz dziale techniczno-gospodarczym zgodnie z aktualnymi potrzebami oraz do wykonywania czynności odpowiadających wymogom określonym w orzeczeniu lekarskim.

Kolejnymi pismami pracodawcy powódka została oddelegowana na okres od 1 września do 30 września 2021r. do pracy na stanowisku magazyniera w dziale techniczno-gospodarczym (k.63, akta osobowe).

W dniu 13 września 2021r. powódka złożyła podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumienie stron, dyrektor wyraził na to zgodę, ale w dniu 21 września powódka poinformowała pracodawcę, że nie chce już rozwiązać umowy o pracę ( notatka służbowa k.69, zeznania świadka A. S. (3) 00:25:17 nagrania rozprawy z dnia 24.05.22).

W dniu 30 września 2021r. stosunek pracy łączący strony rozwiązał się ( bezsporne).

W piśmie z dnia 11 października 2021r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego S. (...) w P. o przywrócenie jej do pracy w pozwanym, zobowiązując się do kontrolowania swojego stanu zdrowia ( k.56).

Od 1 grudnia 2021r. powódka podjęła pracę jako pielęgniarka w szpitalu poza P., jest to umowa o pracę zawarta na czas określony do 31.12.2022r (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 4186 zł ( akta osobowe)

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 powódki. Zeznania świadków: L. M., M. P., H. K. i A. S. są absolutnie zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, w szczególności przebieg sytuacji z 20 lipca 2021r., a więc zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości. Także i zeznania świadka A. S. zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy i zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc nie zawierają w swojej treści żadnych sprzeczności z dokumentami złożonymi do akt sprawy i zeznaniami wyżej wskazanych świadków, a więc też są wiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanym S. (...) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy, nie zasługuje na uwzględnienie.

Jako przyczynę podjęcia wobec powódki decyzji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę podaną w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę, a także w trakcie procesu, pozwany pracodawca wskazał fakt, że powódka – po złożeniu przez nią orzeczenia lekarskiego nr 875/2021r z 30 sierpnia 2021r. utraciła zdolność do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku Pielęgniarki oraz wystąpił brak możliwości przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy, którego ocena ryzyka zawodowego będzie w pełni odpowiadać zaleceniom lekarza medycyny pracy zawartych w orzeczeniu lekarskim tj. praca dzienna w obecności innych osób, bez obciążeń psychicznych, bez stresu.

W ocenie sądu przyczyna ta jest przyczyną rzeczywistą. Zgodnie z art. 229 § 2 kp pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. 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. 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 dokumentem o którym mowa w § 2 ust 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. 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 2016 r. poz. 2067 ze zm.) i orzeczenie to zawiera oświadczenie wiedzy lekarza o stanie zdrowia pracownika determinującym jego zdolność (niezdolność) do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Okoliczność, iż lekarz prowadzący powódkę H. Ś., w zaświadczeniach lekarskich z 19.08. i 26.08.2021 uznała, że nie ma przeciwwskazań do powrotu powódki do pracy na stanowisko pielęgniarki nie ma znaczenia, bowiem wyłącznie orzeczenie lekarza medycyny pracy jest ważnym dokumentem stwierdzającym zdolność danego pracownika do pracy lub jej brak na danym stanowisku pracy. Zatem pracodawca otrzymawszy orzeczenie lekarza medycyny pracy stwierdzające istnienie przeciwwskazań do dalszego zatrudnienia pracownika na konkretnym stanowisku pracy nie może dopuścić pracownika do wykonywania tej „zabronionej” pracy. Od orzeczenie lekarza medycyny pracy zarówno pracodawca, jak i pracownik może wnieść odwołanie do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy właściwego ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik, a podmiot ten ma 14 dni na wykonanie badań, na podstawie których wydaje swoje orzeczenie, które jest ostateczne.

W przedmiotowej sprawie lekarz medycyny pracy w orzeczeniu z dnia 30 sierpnia 2021r. uznał, że powódka utraciła zdolność do dalszego wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pielęgniarki i w związku z tym konieczne jest przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku pracy, wymaga pracy dziennej, w obecności innych osób, bez obciążeń psychicznych, bez stresu. Powódka ani pozwany pracodawca nie złożyli odwołania od tego orzeczenia, a więc stało się ono bezwzględnie wiążące pracodawcę, co oznaczało, że pracodawca mając takie orzeczenie, nie mógł od dnia wydania tego orzeczenia dalej zatrudniać powódki na stanowisku, na którym dotąd zatrudniał ją w ramach zawartej umowy o pracę i zgodnie z jej wykształceniem, czyli stanowisku pielęgniarki. Treść tego orzeczenia jest jednoznaczna – powódka stała się niezdolna do pracy jako pielęgniarka i w ogóle nie może na stanowisku pielęgniarki dalej pracować. 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, co także zawarte zostało w treści orzeczenia lekarza medycyny pracy - praca dzienna, w obecności innych osób, bez obciążeń psychicznych, bez stresu. Jednakże pracodawca nie ma obowiązku przeniesienia takiego pracownika na inne stanowisko pracy, może to zrobić jeżeli dysponuje on innym odpowiednim stanowiskiem 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 i brak możliwości powierzenia takiemu pracownikowi innego zatrudnienia stanowić może okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie jemu umowy o pracę.

Pozwany pracodawca w treści pisma wypowiedzającego powódce umowę o pracę wskazał, że nie dysponuje on innym stanowiskiem pracy, na którym mógłby zatrudniać dalej powódkę, a na którym to stanowisku istniałyby warunki pracy jak w orzeczeniu lekarskim, czyli pracy dziennej, w obecności innych osób, bez obciążeń psychicznych, bez stresu. Jak wynika z zeznań świadka A. S., pozwany pracodawca podjął próbę dostosowania stanowiska pracy powódki, po orzeczeniu lekarskim, do stanowisk pracy istniejących w S. (...), ale okazało się, że nie ma takiego stanowiska pracy. W ocenie sądu 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 powódkę, która nie może pracować jako pielęgniarka.

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

przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy, czy ewentualnie zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę należało oddalić.

Umorzenie postępowania co do żądania odprawy uzasadnia przepis art. 355 w zw z art. 203§1 i 4 oraz art. 469 kpc.

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. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy.

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu uzasadnia przepis §15 ust 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu ( Dz.U. z 2019r, poz. 68).

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć za pośrednictwem P.I. pełn. stron.